

**БЕЛКООПСОЮЗ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ»**

Кафедра экономики торговли

ЭКОНОМИКА ТРУДА

**Пособие
для студентов специальностей 1-25 01 07
«Экономика и управление на предприятии»
и 1-26 02 02 «Менеджмент»**

Гомель 2010

УДК 658
ББК 65.24
Э 40

Авторы-составители: Т. В. Гасанова, канд. экон. наук, доцент;
Л. В. Мисникова, канд. экон. наук, доцент;
Т. Н. Сыроед, канд. экон. наук, профессор;
Е. Г. Горина, ассистент;
В. В. Куриленко, ассистент

Рецензенты: Е. Ф. Ефименко, зам. генерального директора – начальник управления экономики Гомельского коммунального оптово-розничного предприятия «Облторгсоюз»;
Н. А. Сныткова, канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики торговли Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». Протокол № 4 от 20 апреля 2010 г.

Э 40 **Экономика** труда : пособие для студентов специальностей 1-25 01 07
«Экономика и управление на предприятии» и 1-26 02 02 «Менеджмент» / авт.-сост. : Т. В. Гасанова [и др.]. – Гомель : учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2010. – 112 с.
ISBN 978-985-461-798-5

УДК 658
ББК 65.24

ISBN 978-985-461-798-5

© Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2010

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

На сегодняшний день исследование процессов социально-трудовых отношений является необходимым. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы, связанные с формированием кадров, измерением производительности труда, повышением его эффективности, анализом и планированием трудовых показателей, изучением зарубежного опыта в данной области. Умение оценить состояние экономики труда, принять управленческие решения стратегического и тактического уровней в этой области является профессиональным требованием к подготовке специалистов.

Содержание и структура данного пособия соответствует типовой учебной программе по дисциплине «Экономика труда» для высших учебных заведений. Целью изучения дисциплины является формирование теоретических знаний и практических навыков в управлении кадрами и производительностью труда, средствами на оплату труда, в проведении анализа эффективности труда.

Программа дисциплины «Экономика труда» нацелена на получение совокупности теоретических знаний, практических умений и навыков по управлению трудом для принятия обоснованных решений, обеспечивающих конкурентоспособность и устойчивое финансовое положение организации.

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ТЕМ КУРСА, ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ, ЗАДАЧИ

Тема 1. ВВЕДЕНИЕ

Краткое изложение темы

Предмет экономики труда никогда не изменялся и был единым для всего многообразия школ и теорий. Предмет экономики труда – это труд как целесообразная деятельность людей, представляющая взаимодействие между человеком и природой, а также отношение между людьми в процессе производства.

Формирование научных основ экономики труда началось в 20-е гг. прошлого века. Категориальный и понятийный аппараты сферы труда вырабатывались Международной организацией труда.

Экономика труда традиционно рассматривалась в большей мере как конкретно-экономическая, а не теоретическая дисциплина. Конкретнее под предметом экономики труда понимаются проблемы оплаты, производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей. Иногда экономика и организация труда рассматриваются вместе, как один предмет.

В отечественной экономике труда сформировались достаточно традиционные для любой экономической системы проблемы, но до начала 90-х гг. прошлого века дисциплина отражала особенности планового хозяйства. Поэтому принципиально важно с точки зрения нового курса экономики труда, что одни и те же категории, термины, понятия в социалистической и рыночной экономике труда часто отражают различные по социально-экономической природе явления. Если максимально кратко определить суть новых социально-экономических реалий в сфере труда, то можно сказать, что заканчивается процесс привнесения принципов рыночной экономики в экономику труда. Это новое знание касается представлений о социальной справедливости в области труда, о процессах глобализации экономики, технологическом прогрессе и изменениях в труде и трудовых отношениях, безработице, социальной помощи и социальной защите.

Понятийный аппарат экономики труда излагается историческим или логическим путем. Исторический путь основан на использовании опыта и фактов, логический – на познании общественных понятий и категорий предмета. Но оба они имеют много общего, в том числе используют объективные категории диалектики как метода изучения большинства современных научных дисциплин.

Экономика труда относится к межотраслевым экономическим дисциплинам, т. е. изучает прежде всего такие вопросы общественной организации труда, которые имеют значение для всех отраслей и регионов. Одновременно она выясняет и те особенности в формах организации труда отдельных отраслей экономики, которые выявляются в результате сопоставления и анализа данных.

Взаимосвязь экономики труда с другими экономическими науками очень тесна. Между ними много общего и различного. Так, если отраслевые экономики (экономика торговли, например) изучают действие экономических законов и закономерностей только в соответствующей отрасли, то экономика труда, изучая действие этих законов и закономерностей на организацию труда, определяет общие для всех отраслей закономерности в этой области явлений.

Огромное значение для экономики труда имеет связь с такими дисциплинами, как организация и статистика труда, охрана труда, трудовое право, психология труда, социология и др.

Основой организации труда является нормирование. Экономика труда и нормирование труда органически взаимосвязаны. С помощью нормирования труда осуществляется сопоставление меры труда и меры потребления, т. е. производится оплата труда в соответствии с его количеством и качеством.

Экономика труда базируется на конкретных данных, которые собирает статистика труда.

Все то, что имеет непосредственное отношение к охране труда, оказывает огромное влияние на конечные результаты труда, его эффективность.

Трудовое право регулирует трудовые отношения и поэтому также оказывает влияние на организацию заработной платы и результаты труда.

Экономика труда использует психологию труда при проработке вопросов мотивации и стимулирования труда.

Велика ее связь с социологическими дисциплинами. Так, если экономика труда обнаруживает в организациях излишний оборот рабочей силы, то социологические исследования помогают ей определить причины текучести кадров и т. д.

Литература: [1], [4], [11].

Вопросы для обсуждения

1. Проанализируйте имеющиеся в литературе (не менее 3 источников) определения экономики труда. Какой вариант в большей мере соответствует Вашей точке зрения? В чем особенности и смысл воспроизводственного подхода к пониманию экономики труда?

2. Какова роль Международной организации труда в формировании экономики труда как науки?

3. Каковы методы научных познаний?

4. В чем разница терминов, используемых в социалистической экономике и рыночной экономике труда?

5. Почему экономика труда является межотраслевой дисциплиной?

6. В чем заключается связь экономики труда с другими дисциплинами?

Тема 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА КАК ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ И ИЗУЧЕНИЯ

Краткое изложение темы

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд является основой и непременным условием жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, люди, во-первых, обеспечивают свое существование, во-вторых, создают условия для развития и прогресса общества.

Процесс труда – явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают затраты человеческой энергии; взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда); производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали, так и по вертикали (отношения между руководителем и подчиненным).

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей; развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Схематически роль труда представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Роль труда в развитии человека и общества

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, классическая политэкономия исходит из того, что рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека является товаром, который реализуется на рынке труда. Производственные отношения, базирующиеся на свободной купле-продаже рабочей силы, являются рыночными отношениями.

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос (С), как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда (С и П). Совокупный рынок труда можно сегментировать по уровням и субъектам управления: общенациональный, региональный (в разрезе административно-территориальных образований) и локальный рынки труда (в разрезе организаций). Графически структура совокупного рынка труда представлена на рисунке 2.

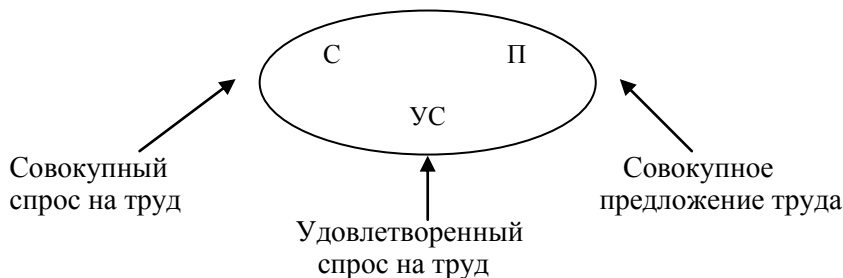


Рисунок 2 – Совокупный рынок труда

В данный момент основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворена, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (выход людей из трудоспособного возраста или вступление в трудоспособный возраст, увольнение и переход на новое место работы, исключение старых и ввод новых рабочих мест) оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию текущего рынка труда, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствует удовлетворенному спросу на совокупном рынке труда. Непересекающиеся части этих множеств соответствуют текущему рынку труда. Совокупное предложение охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму (мужчины, женщины, молодежь, пенсионеры), а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства. Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

Следует различать эффективный спрос, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и совокупный спрос, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятого населения, составной частью которой является скрытая безработица.

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конкретных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Следовательно, чем выше спрос на продукцию организации, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данной организации и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию организации, тем меньше и спрос на рабочую силу.

Но на эту общую прямую зависимость оказывает влияние ряд факторов: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда, эластичность спроса по цене. Эти факторы изменяют прямую зависимость, делают ее противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате – обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочей силы. Среди них можно отметить следующие:

- Неотделимость собственности на товар, т. е. на рабочую силу, от ее владельца. На рынке труда покупатель только приобретает право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он

может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к организации. Ведь работник может работать по правилам, трудиться с разной отдачей.

- Необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ.

- Высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от трудовых договоров к контрактной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т. д.

- Важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального роста и т.п.).

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара – рабочей силы, который отличается от обмена вещных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара – рабочей силы (рынок труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара. В сфере обращения товара – рабочей силы заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада. Это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен заработной платы на жизненные блага.

Л.: [9], [14], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Рынок труда, подходы к определению в учебной литературе.
2. Рынок трудовых ресурсов, рынок рабочей силы, рынок труда.
3. Сущность рынка труда.
4. Функции рынка труда.
5. Характерные черты рынка труда.
6. Особенности рынка труда.
7. Внешний рынок труда.
8. Внутренний рынок труда.
9. Сегментированный рынок труда.
10. Структура рынка труда.
11. Субъекты рынка труда.
12. Рыночный механизм рынка труда.
13. Рыночная инфраструктура.
14. Основные элементы рынка труда.
15. Безработица, ее уровень.
16. Типы безработицы.
17. Характеристика уровня безработицы и безработных в Республике Беларусь.
18. Международная организация труда и ее роль в развитии управления трудовой деятельностью.
19. Занятость, ее виды.
20. Принципы занятости.
21. Система социальной защиты населения.
22. Основные направления политики занятости.
23. Активная и пассивная политика занятости.

Примеры решения задач

Пример. Рассчитать уровень безработицы, если известно, что численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец года составила 40,3 тыс. чел. Численность экономически активного населения за год составила 4625,6 тыс. чел.

Решение

Уровень безработицы определяют по формуле

$$Уб = \frac{Чб}{Чэан} \cdot 100,$$

где $Уб$ – уровень безработицы, %;

$Чб$ – численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец года, чел.;

$Чэан$ – численность экономически активного населения на конец периода, чел.

Используя данную формулу расчета уровня безработицы, определим ее размер:

$$Уб = \frac{40,3}{46256} \cdot 100 = 0,871\%$$

Задачи

Задача 2.1. На основании статистических данных дать оценку состоянию численности экономически активного населения Республики Беларусь в целом и по гендерному признаку (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Численность экономически активного населения Республики Беларусь

Показатели	Годы					Темп роста, %		
	1995	2005	2006	2007	2008	2008 г. к 1995 г.	2008 г. к 2005 г.	2008 г. к 2007 г.
Экономически активное население, всего	4524,2	4426,3	4466,1	4525,2	4638,1			
В том числе мужчины:								
количество, тыс. чел.	2147,5	2073,8	2099,7	2135,1	2188,7			
удельный вес, %								
женщины:								
количество, тыс. чел.	2376,7	2352,5	2366,4	2390,1	2449,4			
удельный вес, %								
Из общей численности экономически активного населения занятые, всего, тыс. чел.	4409,6	4349,8	4401,9	4476,6	4594,4			
В том числе мужчины:								
количество, тыс. чел.	2105,7	2049,2	2078,1	2117,7	2172,7			
удельный вес, %								
женщины:								
количество, тыс. чел.	2303,9	2300,6	2323,8	2358,9	2421,7			
удельный вес, %								

Задача 2.2. На основании статистических данных Республики Беларусь (таблица 2.2) определить уровень безработицы в стране за 1995–2008 гг.

Таблица 2.2 – Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец года

Показатели	Годы									
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Численность безработных, всего, тыс. чел.	131,0	95,8	102,9	130,5	136,1	83,0	67,9	52,0	44,1	37,3
В том числе:										
мужчины	46,7	37,6	40,8	47,8	46,1	25,5	21,1	17,7	15,2	14,7
женщины	84,3	58,2	62,1	82,7	90,0	57,5	46,8	34,3	28,9	22,6
Уровень зарегистрированной безработицы, %										

Задача 2.3. На основании статистических данных Республики Беларусь (таблица 2.3) дать оценку социально-экономическим показателям за 1995–2008 гг.

Таблица 2.3 – Социально-экономические показатели

Показатели	Годы						
	1995	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Численность населения (на конец года), тыс. чел.	10177	9849	9800	9751	9714	9690	9672
Естественный прирост, убыль населения, всего, тыс. чел.	–32,6	–54,7	–51,1	–51,4	–41,7	–29,4	–26,0
В том числе на 1000 населения, чел.	–3,2	–5,5	–5,2	–5,2	–4,3	–3,0	–2,7
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	4410	4339	4316	4350	4402	4477	4594
Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите (на ко-нец года), тыс. чел.	131,0	136,1	83,0	67,9	52,0	44,1	37,3
Уровень безработицы, %	2,9	3,1	1,9	1,5	1,2	1,0	0,8

Задача 2.4. На основании статистических данных (таблица 2.4) дать оценку состоянию трудовых ресурсов.

Таблица 2.4 – Трудовые ресурсы Республики Беларусь за 2000–2008 гг.

Показатели	Годы			
	2000	2005	2007	2008
1. Трудовые ресурсы, всего, тыс. чел.:	60005	6210	6241	6232
1.1. В том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	5712	5942	5956	5946
2. Лица старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике, тыс. чел.	293	268	285	286
3. Из общей численности трудовых ресурсов экономически активное население, всего, тыс. чел.:	4537	4426	4525	4565
3.1. В том числе занятое население, тыс. чел.	4441	4350	4477	4521

Задача 2.5. Дать оценку состоянию уровня безработицы в стране и по областям на основании данных таблицы 2.5.

Таблица 2.5 – Состояние уровня безработицы в республике и по областям

Области	Численность безработных на конец декабря 2009 г.		в процентах		Декабрь 2009 г.		Уровень безработицы на конец декабря 2009 г., %
	всего, тыс. чел.	к декабрю 2008 г.	к ноябрю 2009 г.	Зарегистрировано безработных, тыс. чел.	Трудоустроено безработных, тыс. чел.		
По республике, всего	40,3	108,1	97,4	14,7	10,0		0,9
В том числе:							
Брестская область	6,5	98,2	97,5	2,2	1,7		1,0
Витебская область	6,5	106,6	100,9	2,5	1,7		1,1
Гомельская область	7,0	101,8	98,4	2,6	1,7		1,1
Гродненская область	5,4	111,5	96,2	1,9	1,4		1,1
Минская область	5,5	106,8	96,7	2,3	1,6		0,8
Могилевская область	4,9	127,0	95,3	2,0	1,4		1,0
г. Минск	4,5	117,3	95,7	1,2	0,5		0,4

Задача 2.6. Рассчитать уровень безработицы на основании следующих данных:

1. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец периода составила 40,3 тыс. чел.
2. Численность экономически активного населения за аналогичный период составила 4625,6 тыс. чел.

Задача 2.7. Рассчитать уровень безработицы с учетом скрытой безработицы на основании следующих данных:

1. Численность работников в организациях, работающих неполный рабочий день, составила 845,2 тыс. чел.
2. Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, составила 425,3 тыс. чел.
3. Численность официально зарегистрированных безработных – 41,3 тыс. чел.
4. Численность экономически активного населения – 9785,1 тыс. чел.

Задача 2.8. На основании следующих данных определить уровень безработицы:

1. Численность трудовых ресурсов составила 9845 тыс. чел.
2. Численность экономически неактивного населения – 4692,4 тыс. чел.
3. Численность занятого населения составила 4587,6 тыс. чел.

Тема 3. КАДРЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЫНОК ТРУДА

Краткое изложение темы

Из всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы. Преобразование материальных ресурсов совершается в результате использования средств производства работниками, поэтому люди являются наиболее ценными из ресурсов организации. Следовательно, основой управления любой экономической системой должно быть управление человеческими ресурсами.

В масштабах экономики страны управление человеческими ресурсами направлено преимущественно на регулирование занятости, условий и оплаты труда, обеспечение деловых взаимоотношений между ра-

ботодателями и наемными работниками, повышение квалификации трудоспособного населения, разработку законодательства в сфере труда, занятости и социальных отношений.

В организации важнейшими задачами управления человеческими ресурсами являются:

1. Определение потребности в рабочих, специалистах, руководителях различной квалификации исходя из стратегии деятельности организации.
 2. Анализ рынка труда и управление занятостью.
 3. Отбор и адаптация персонала.
 4. Планирование карьеры сотрудников организации, их профессионального и административного роста.
- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
5. Обеспечение рациональных условий труда, в том числе благоприятной для каждого человека социально-психологической атмосферы.
 6. Организация трудовых процессов, анализ затрат и результатов труда, установление оптимальных соотношений между количеством единиц оборудования и численностью персонала различных групп.
 7. Разработка систем мотивации эффективной деятельностью.
 8. Обоснование структуры доходов, степени их дифференциации, проектирование систем оплаты труда.
 9. Организация изобретательской и рационализаторской деятельности.
 10. Участие в проведении тарифных переговоров между представителями работодателей и работополучателей.
 11. Решение этических проблем труда.
 12. Управление конфликтами.
 13. Профилактика девиантного поведения.

Объем работ по каждой из этих функций зависит от масштаба организации, характеристик производимой продукции, ситуации на рынке труда, квалификации персонала, степени автоматизации трудового процесса, социально-психологической обстановки в организации и вне ее.

На уровне организации вместо термина «трудовые ресурсы» используют термины «кадры» или «персонал».

Развитие персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.

Целью развития персонала является повышение трудового потенциала работников. Посредством целенаправленного поощрения организация дает возможность своим сотрудникам повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач.

Развитие персонала для каждой организации является существенным элементом производственных инвестиций на будущее. Эти затраты рассматриваются не как досадные дополнительные расходы, а как инвестиции организации в развитие своих работников, которые призваны вернуться значительными прибылями в будущем.

Профессиональное развитие сотрудников повышает их конкурентоспособность на рынке труда и дает дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Система развития персонала включает совокупность элементов (методов, средств, социальных институтов), которые воздействуют на объект развития (персонал), изменяют его способности, делая их адекватными потребностям организации.

Образование представляет собой многофункциональную систему со сложной структурой. Воздействие системы образования на жизнь общества весьма широко: в дошкольных учреждениях и общеобразовательной школе начинается процесс формирования личности, индивидуального и общественного сознания людей, продолжающейся и в системе профессионального образования.

Система образования как институт духовного производства и интеллектуального развития личности, развития ее творческого потенциала должна формировать такую совокупность знаний и навыков членов общества, которые могли бы обеспечить возможность их целесообразной деятельности в системе общественного разделения труда.

Под системой образования понимается совокупность:

- системы преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности;
- сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов;
- системы органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

С позиции формирования и развития у человека способностей к труду непрерывный для общества в целом процесс образования для отдельного его члена является дискретным, состоящим из последовательных этапов, характеризующихся самостоятельными, но взаимосвязанными целями и средствами их достижения.

Первый этап – формирование у каждого члена общества системы общеобразовательных знаний, трудовых умений, приемов творческой деятельности. На этом этапе даются фундаментальные, наиболее стабильные знания.

Второй этап – формирование у каждого члена общества системы профессиональных знаний и умений, опыта творческой деятельности, т.е. приобретение специальных, конкретных знаний.

Третий этап – периодическое обновление, углубление, расширение профессионально значимых знаний, умений, навыков, обеспечивающих повышение эффективности труда в условиях требований рыночных отношений и изменяющихся техники, технологий и организации производства.

Четвертый этап является несколько условным, поскольку его задачи решаются параллельно с задачами трех предыдущих этапов. Цель же данного этапа заключается в формировании у членов общества знаний и умений, не связанных с профессиональной деятельностью (будущей или реальной), а обеспечивающих удовлетворение многообразных интеллектуальных потребностей человека, всестороннее развитие его личности.

Переподготовка – обучение, связанное с необходимостью изменения специальности вследствие изменений в профессиональной структуре занятости, изменений в трудоспособности работника и др.

Повышение квалификации – обучение, обусловленное изменением характера и содержания труда специалистов на занимаемой должности, моральным старением знаний.

В зависимости от преследуемых целей приобретенная ранее квалификация должна быть сохранена, приведена в соответствие с изменившейся обстановкой или использована для профессионального продвижения на службе. Данный подход к повышению квалификации непосредственно вытекает из концепции непрерывного образования, в основе которой лежит принцип организации ступенчатого производственного обучения персонала.

Под непрерывностью подготовки понимается не эпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации, а планируемый на основе прогнозов развития средств производства непрерывный процесс систематического повышения квалификации и расширения ее объема по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильности. Такое планирование процесса развития потенциала рабочей силы в соответствии с развитием материально-технической базы сводит к минимуму потребность в срочных и малоподготовленных мероприятиях по переобучению работников новым профессиям.

Главная цель создания резерва руководящих кадров – формирование контингента специалистов, подготовленных для управленческой работы. На уровне государства для государственных органов разработан перечень должностей и одобрены мероприятия по формированию резерва кадров. В отдельных министерствах утверждены отраслевые положения о порядке формирования резерва и работы с ним.

В зависимости от уровня предъявляемых к кандидату требований создаются два вида резервов:

1. Номенклатуры министерств и ведомств.
2. Номенклатуры организаций.

В формах государственных статистических наблюдений заполняются следующие показатели численности работающих в организации:

- списочная численность работников на дату;
- списочная численность работников в среднем за период;
- среднесписочная численность работников;
- средняя численность внешних совместителей;
- средняя численность граждан, выполнявших работы по гражданско-правовым договорам.

Списочная и среднесписочная численность работников организации определяется согласно документу «Указания по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду», утвержденному Постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 29.07.2008 г. № 92.

Согласно данному документу в списочную численность включаются следующие работники:

- фактически явившиеся на работу;
- принятые на работу с испытательным сроком;
- принятые на работу с неполным рабочим днем;
- находящиеся в командировке;
- выполняющие работу на дому по договору;
- привлекаемые на работу из других организаций, а также студенты на практике, если им производится оплата труда в данной организации;
- отсутствующие на работе по определенным основаниям (по болезни, находящиеся в отпуске, выполняющие государственные обязанности или направленные на сельскохозяйственные работы, находящиеся под следствием, принимавшие участие в забастовках).

В списочную численность не включаются следующие работники:

- принятые на работу по совместительству из других организаций (внешние); внутренние совместители учитываются только на ставку;
- выполнявшие работу по гражданско-правовым договорам;
- направленные временно на работу в другую организацию без сохранения заработной платы;

- безработные, направленные на общественные работы;
- направленные на обучение с отрывом от производства;
- собственники организации.

Списочная численность работников на дату – это показатель численности работников списочного состава организации на определенную дату (например, первое или последнее число месяца, включая принятых и исключая уволенных работников). Уволенные работники исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу. В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работавшие, так и отсутствовавшие на работе по каким-либо причинам.

Списочная численность работников в среднем за период рассчитывается путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день и делением на количество дней в периоде. Численность за выходные и праздничные дни определяется равной на предшествующий рабочий день, за исключением тех, для кого он был последним рабочим днем. Средняя численность работников за несколько месяцев определяется путем суммирования средней списочной численности за каждый месяц и делением на количество месяцев.

Списочная численность работников используется при анализе движения работников в организации.

Среднесписочная численность работников используется при определении средней заработной платы и других средних величин.

При расчете среднесписочной численности осуществляется следующее:

1. Из числа работников списочного состава исключаются:

- находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до 3 лет;
- находящиеся на больничном;
- находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы;
- находящиеся под следствием.

2. Лица, принятые на работу на условиях работы с неполным рабочим днем, учитываются пропорционально отработанному времени, аналогично учитываются внутренние совместители.

3. Работники, переведенные на работу в режиме неполного рабочего времени без письменного заявления работника, учитываются в среднесписочной численности как целые единицы.

Движение кадров определяется приемом на работу, увольнением и внутренним перемещением. Внутреннее движение характеризуется оборотом по приему, оборотом по увольнению и коэффициентом текучести. Внутреннее движение – это перемещение работников в пределах организации (межпрофессиональная подвижность и квалификационное движение). Общий и частный коэффициенты оборота кадров определяются следующим образом:

$$\text{Общий коэффициент оборота} = \frac{\text{Число принятых и уволенных работников}}{\text{Средняя списочная численность работников}} \cdot 100.$$

Частные коэффициенты оборота следующие:

$$\text{Коэффициент оборота по приему} = \frac{\text{Число принятых работников}}{\text{Средняя списочная численность работников}} \cdot 100;$$

$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Число уволенных работников}}{\text{Средняя списочная численность работников}} \cdot 100;$$

$$\text{Коэффициент сменяемости} = \frac{\text{Меньшее из числа принятых или уволенных работников}}{\text{Средняя списочная численность работников}} \cdot 100;$$

$$\text{Коэффициент текущести} = \frac{\text{Число уволенных по собственному желанию (по соглашению сторон) + численность работников уволенных за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Средняя списочная численность работников}} \cdot 100.$$

При изучении движения кадров важно определить коэффициент не только в целом по организации, но и по отдельным структурным подразделениям и группам работников. Коэффициенты, характеризующие текучесть кадров в отдельных подразделениях или группах, называются частными. Методика их определения аналогична. На их основании определяется коэффициент интенсивности текучести:

$$\text{Коэффициент интенсивности текучести} = \frac{\text{Частный коэффициент текучести}}{\text{Общий коэффициент текучести}}.$$

Он показывает, во сколько раз текучесть работников исследуемой группы выше текучести в целом по организации. Изучение этого показателя важно при изучении социально-демографических, профессиональных и других особенностей текучести.

Для характеристики устойчивости кадров применяют коэффициент постоянства и стабильности кадров:

$$\text{Коэффициент постоянства} = \frac{\text{Число лиц, состоящих в списочном составе организации в течение всего календарного года}}{\text{Средняя списочная численность работников}};$$

$$\text{Коэффициент стабильности} = 100 - \text{Коэффициент текучести}.$$

Л.: [2], [4]–[6], [8], [11], [14], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Трудовые ресурсы организации. Демографическая ситуация в Республике Беларусь.
2. Кадры организации. Списочная и среднесписочная численность работников.
3. Движение кадров в организации, его сущность, тенденции и показатели оценки.
4. Развитие персонала организации, его понятие и основные цели.
5. Организация и формы профориентационной работы.
6. Образование и профессиональная подготовка кадров.
7. Переподготовка и повышение квалификации персонала.
8. Формирование резерва кадров.

Примеры решения задач

Пример 1. Рассчитать списочную численность работников в среднем за месяц в организации, работавшей неполный месяц.

Организация вновь создана и начала работу с 24 июля. Численность работников списочного состава в данной организации была следующей: 24 июля – 570 чел., 25 июля (суббота) – 570, 26 июля (воскресенье) – 570, 27 июля – 576, 28 июля – 575, 29 июля – 580, 30 июля – 580, 31 июля – 583 чел.

Решение

Сумма численности работников списочного состава за июль составит 4604 чел.

Календарное число дней в июле – 31.

Списочная численность работников в среднем за июль составит

$$4604 : 31 = 149 \text{ чел.}$$

Пример 2. Рассчитать списочную численность работников в среднем за квартал.

Организация имела среднемесечную численность работников в январе 140 чел., в феврале – 150, в марте – 160 чел.

Решение

Списочная численность работников в среднем за I квартал составит

$$((140 + 150 + 160) : 3) = 150 \text{ чел.}$$

Пример 3. Рассчитать списочную численность работников в среднем за квартал по организации, работавшей неполный квартал.

Организация вновь создана в марте. Списочная численность работников за март составляла 720 чел.

Решение

Списочная численность работников за I квартал составит

$$(720 : 3) = 240 \text{ чел.}$$

Пример 4. Рассчитать списочную численность работников в среднем за год по организации, работавшей неполный год.

Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Списочная численность работников в среднем за апрель составляла 691 чел., май – 1359, июнь – 1416, июль – 820, август – 517 чел.

Решение

Списочная численность работников в среднем за год составит

$$((691 + 1359 + 1416 + 820 + 517) : 12) = 400 \text{ чел.}$$

Задачи

Задача 3.1. Определить списочную численность работников в среднем по организации, проработавшей неполный месяц. Организация была создана и начала работу 17 февраля. Численность работников списочного состава в данной организации была следующей:

- 17 февр. – 96 чел.;
- 18 февр. – 96 чел.;
- 19 февр. – 98 чел.;
- 20 февр. (суббота) – 98 чел.;
- 21 февр. (воскресенье) – 98 чел.;
- 22 февр. – 99 чел.;
- 23 февр. – 99 чел.;
- 24 февр. – 97 чел.;
- 25 февр. – 97 чел.;
- 26 февр. – 94 чел.;
- 27 февр. (суббота) – 94 чел.;
- 28 февр. (воскресенье) – 94 чел.

Задача 3.2. Определить списочную численность работников в среднем по организации, проработавшей неполный месяц. Организация была создана и начала работу 19 августа. Численность работников списочного состава в данной организации была следующей:

- 19 авг. – 76 чел.;
- 20 авг. – 76 чел.;
- 21 авг. – 81 чел.;
- 24 авг. – 81 чел.;
- 25 авг. – 80 чел.;
- 26 авг. – 80 чел.;
- 27 авг. – 84 чел.;
- 28 авг. – 86 чел.;
- 31 авг. – 86 чел.

Численность работников в выходные дни определить самостоятельно. Утвержденный режим работы организации – пятидневная рабочая неделя. На субботу приходятся 22, 29 августа, на воскресенье – 23 и 30 августа.

Задача 3.3. Определить списочную численность работников организации в среднем за I и II кварталы. Организация была создана в марте. Среднемесячная численность работников организации в марте составила 320 чел., в апреле – 340, в мае – 337, в июне – 351 чел.

Задача 3.4. Рассчитать списочную численность работников в среднем за год по организации, работавшей неполный год.

Организация с сезонным характером работы начала работать в марте и закончила в октябре. Списочная численность работников в среднем за март составляла 21 чел., апрель – 43, май – 59, июнь – 61, июль – 65, август – 57, сентябрь – 45, октябрь – 17 чел.

Задача 3.5. ОДО «Инсепт» начало свою хозяйственно-финансовую деятельность с 6 марта 2009 г. с численностью работников списочного состава 16 чел. На работу 13 марта был принят 1 чел., 1 апреля – еще 2 чел., 10 апреля в виду неудовлетворенности размером материального вознаграждения за труд уволился один работник по собственному желанию, 13 апреля на его место был принят новый работник, 24 апреля за нарушение трудовой дисциплины было уволено 2 работника, 5 мая на работу было принято 4 чел. До конца мая численность работников не изменялась. Средняя списочная численность работников за июнь составила 20 чел.

Определить списочную численность работников организации за март, апрель, май и в среднем за II квартал 2009 г.

Задача 3.6. Организация на 1 января 2009 г. имела списочную численность работников 112 чел., 7 января был уволен 1 чел., 15 января – еще 3 чел., 20 января на работу принято 2 работника, 28 января, вследствие падения объемов реализации производимой продукции, было сокращено 15 чел. Списочная численность работников в среднем за февраль составила 92 чел., март – 87, апрель – 90 чел. На 1 мая списочная численность работников составляла 83 чел. и оставалась неизменной до 27 мая, после чего организация была ликвидирована.

Определить списочную численность работников организации за январь, а также в среднем за I квартал и I полугодие 2009 г.

Задача 3.7. Определить списочную численность работников организации за октябрь 2009 г., если на 1 октября 2009 г. в штате организации числилось 78 чел., 5 октября было введено 0,5 ставки уборщицы, на которую был принят работник, 9 октября с целью экономии денежных средств была сокращена 1 ставка бухгалтера и уволено два человека, поскольку вторую ставку разделили пополам на правах внутреннего совместительства оставшиеся работники бухгалтерии. С 14 октября один работник направлен в отпуск, 29 октября в дочернюю организацию, расположенную в другой области, откомандировано 2 человека с оплатой по месту выполнения работ.

Задача 3.8. Определить среднесписочную численность работников организации за январь 2010 г., если на 1 октября 2009 г. в штате организации числилось 67 чел., 12 января было уволено 2 работника, 20 января принят 1 работник, 26 января принят еще 1 работник. С 11 января три работника направлено в очередной оплачиваемый отпуск. Один работник находился с 8 по 16 января на больничном, 2 работника – с 18 по 22 января. При расчете необходимо учесть, что в штате организации состоят 4 женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, и одна в отпуске по беременности и родам.

Задача 3.9. Определить среднесписочную численность работников организации за октябрь 2009 г., если на 1 октября 2009 г. в штате организации числилось 85 чел., 5 октября было введено 0,5 ставки бухгалтера и на правах внешнего совместительства был принят один работник, 9 октября с целью экономии денежных средств была сокращена 1 ставка экономиста и уволен 1 человек. С 14 октября один работник направлен в очередной оплачиваемый отпуск. 29 октября в связи с падением объемов деятельности и финансовыми трудностями организации 2 человека отправлены в отпуск без сохранения заработной платы. С 8 по 16 октября один работник находился на больничном. При расчете учесть, что в штате организации состоит женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста.

Задача 3.10. Определить среднесписочную численность работников организации за октябрь, работающих неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором – 4 ч в день. В октябре С. И. Иванов отработал полный рабочий месяц, П. В. Сидоров имел 3 невыхода на работу, П. М. Петров – 10 невыходов на работу по причине временной нетрудоспособности.

Задача 3.11. Определить среднесписочную численность работников организации, работающих неполное рабочее время. В соответствии с трудовым договором в организации с 4-часовым рабочим днем работают 18 чел. Один работник имел 8 невыходов на работу и 3 работника – по 5 невыходов по причине временной нетрудоспособности. Количество рабочих дней в месяце в соответствии с производственным календарем – 22. Нормальная продолжительность рабочего дня – 8 ч при 40-часовой рабочей неделе.

Задача 3.12. За отчетный период средняя списочная численность работников организации составила 810 чел., принято на работу 27 чел., уволено по собственному желанию – 19, по сокращению штатов – 4 и за нарушение трудовой дисциплины – 2 чел. Рассчитать показатели, характеризующие движение трудовых ресурсов.

Задача 3.13. Рассчитать коэффициенты, характеризующие движение кадров в организации, исходя из следующих данных:

- В прошлом году по организации уволено всего работников 14 чел., в том числе по собственному желанию – 11 чел., за прогулы – 2 чел, за нарушение трудовой дисциплины – 1 чел.
- В отчетном году по организации уволено всего работников 17 чел., в том числе по собственному желанию – 12, за прогулы – 3, переводом на другое место работы – 2 чел.
- Списочная численность работников организации в среднем за период в прошлом году составила 53 чел., в отчетном – 60 чел.
- Принят на работу в прошлом году 21 чел., в отчетном – 22 чел.

Аналитическую таблицу разработать самостоятельно. По результатам анализа сделать вывод.

Задача 3.14. Рассчитать коэффициенты, характеризующие движение кадров в организации, на основании данных таблицы 3.1.

Таблица 3.1 – Движение кадров в организации, чел.

Показатели	Годы	
	предшествующий	отчетный
1. Численность работников на начало года	347	
2. Принято на работу	26	24
3. Уволено, всего	29	26
В том числе:		
по собственному желанию	15	14
по сокращению штатов	2	3
за нарушение трудовой дисциплины	3	4
4. Уволенные из числа принятых в текущем году	1	2
5. Численность работников на конец года		
6. Среднесписочная численность работников	339	332
7. Списочная численность работников в среднем за год	352	347

Аналитическую таблицу разработать самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Задача 3.15. Рассчитать коэффициенты, характеризующие интенсивность текучести кадров, в разрезе должностных групп работников организации.

Среднесписочная численность работников организации – 347 чел., в том числе 243 – рабочие, 22 – руководители, 74 – специалисты, 8 – другие служащие. Списочная численность работников организации в среднем за указанный период составила 365 чел., в том числе рабочие – 257, руководители – 23, специалисты – 77, другие служащие – 8 чел.

Численность работников, уволившихся по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины за данный период времени составила 61 чел., в том числе – 1 руководитель, 10 специалистов, 49 рабочих и 1 служащий.

Тема 4. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Краткое изложение темы

В процессе производства материальных благ затрачивается как живой, так и прошлый, овеществленный в сфере производства труд. Поэтому производительность труда может характеризоваться как затратами живого, так и затратами совокупного (живого и овеществленного) труда. Показатель производительности живого труда является важнейшим экономическим показателем и служит для определения эффективности трудовой деятельности работников.

Измерение производительности труда осуществляется путем сопоставления результатов труда в виде объемов произведенной (реализованной) продукции, товаров, услуг с затратами труда. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин различают два показателя производительности труда: выработку и трудоемкость.

Выработка – это количество продукции, произведенной (реализованной) одним работником в единицу времени. *Трудоемкость* представляет собой затраты рабочего времени на единицу продукции. Эти показатели обратно пропорциональны друг другу.

Методы определения производительности живого труда различаются в зависимости от способов измерения вырабатываемой продукции: натуральный, стоимостный, трудовой. Натуральный метод предполагает измерение производительности труда в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках). Для получения обобщающих показателей производительности труда используют стоимостный метод измерения, предполагающий выражение в денежных единицах объема производства (реализации) продукции. В основе трудового метода лежит сравнение фонда рабочего времени в человеко-часах с объемом выпущенной продукции.

Л.: [7], [10], [14].

Вопросы для обсуждения и задания

1. Определите различия живого и совокупного труда.
2. Найдите разницу в категориях «эффективность труда» и «производительность труда».
3. Назовите методы оценки производительности труда.
4. Определите недостатки и преимущества натурального метода измерения производительности труда.
5. Выявите недостатки и преимущества трудового метода измерения производительности труда.
6. Укажите достоинства и преимущества стоимостного метода измерения производительности труда.
7. Определите производительность труда в торговле.

Задачи

Задача 4.1. На основании данных таблицы 4.1 рассчитать показатели производительности труда промышленно-производственного персонала натуральным и стоимостным методами. Сделать выводы.

Таблица 4.1 – Показатели деятельности по организации

Показатели	Годы		Темп роста, %
	предшествующий	отчетный	
Количество выпущенной продукции, ед.	3560	3890	
Цена единицы продукции, р.	15300	16820	
Стоимость произведенной продукции, млн р.			
Прибыль от реализации продукции, млн р.	2,5	3,2	
Численность промышленно-производственного персонала, чел.	24	27	

Тема 5. ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И РЕЗЕРВЫ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Краткое содержание темы

Выделяют *две основные группы факторов*, влияющих на изменение производительности труда:

1. Находящиеся под управлением субъекта хозяйствования: менеджмент организации, организационные вопросы, трудовые отношения, руководящие и контролирующие кадры средних звеньев, технология, средства производства, исследования и разработки, качество продукции, условия труда, информация;

2. Не находящиеся под управлением субъекта хозяйствования: политические мероприятия правительства, инфраструктура, рыночный механизм, законы, конкуренция, обеспечение природными ресурсами, трудовые ресурсы, культура и социальные ценности.

С точки зрения использования ресурсов факторы, влияющие на изменение производительности труда, подразделяют на следующие группы:

- технический прогресс и фондовооруженность;
- количество и качество рабочей силы;
- использование оборотных средств;
- эффективность распределения различных ресурсов, их сочетание и управление ими.

С производственной точки зрения факторы, влияющие на изменение производительности труда, можно подразделить на производственные и социально-организационные.

По оценкам специалистов 2/3 прироста производительности труда обеспечиваются за счет технического прогресса. Технический прогресс включает в себя не только совершенно новые формы управления и организации производства. Под техническим прогрессом подразумевается открытие новых знаний, позволяющих по-новому комбинировать данные ресурсы с целью увеличения конечного выпуска продукции.

На практике технический прогресс и инвестиции тесно взаимосвязаны: технический прогресс влечет за собой инвестиции в новые машины и оборудование.

Производительность труда работника повышается, если он будет использовать больше основного капитала. Но в развитии экономики возможна и такая ситуация, когда за определенный период времени увеличивается совокупный объем капитала, а численность рабочей силы возрастает быстрее, при этом производительность труда будет падать, так как сокращается фондовооруженность труда каждого работника. Вполне возможно замедление темпов роста производительности труда в связи с недостатком капиталовложений в развитие инфраструктуры (шоссе, дороги, мосты, общественный транспорт, система водоочистки и водоснабжения, аэропорты и т.д.).

Инвестиции в человеческий капитал также являются важным средством повышения производительности труда. При этом важнейшим показателем качества рабочей силы является уровень образования.

Статистические исследования влияния уровня квалификации на повышение производительности труда и тем самым на увеличение ВВП впервые начал проводить в России в 20-х гг. прошлого века академик С. Г. Струмилин. Его последующие экономические исследования показали, что за счет повышения профессионально-квалификационного уровня рабочих обеспечивается в среднем около 30% прироста ВВП, свыше 20% прироста производительности труда.

Профессионально-квалификационная структура и уровень квалификации работников в огромной мере зависят от уровня общего образования.

Высокая общеобразовательная подготовка создает прочную основу для роста не только производственной квалификации, но и производственной и общественной активности работников.

В перспективе с созданием цивилизованных рыночных отношений влияние квалификации на повышение производительности труда и ВВП будет в ускоренном темпе увеличиваться. Об этом свидетельствует опыт развитых стран. От 5 до 10% общего фонда заработной платы фирмы расходуют на повышение квалификации.

Условия труда можно рассматривать в качестве фактора роста производительности труда.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда.

Условия труда оказывают огромное влияние на отношение человека к труду, морально-психологический климат коллектива и его стабильность. Со временем условия труда претерпевают принципиальные изменения, что связано с сокращением доли тяжелого ручного и физического труда и работ, выполняемых в неблагоприятных условиях.

По мере освобождения рабочего от непосредственного воздействия на предмет труда обеспечивается большая безопасность работы, но появляющиеся новые производства, технологические процессы, виды энергии, вещества, материалы, увеличивающиеся мощности и скорости рабочих машин и оборудования могут оказать неблагоприятное влияние на человека.

Приоритетным направлением в работе по дальнейшему улучшению условий труда должно стать создание безопасных технологических процессов, машин и оборудования, форм организации труда.

Л.: [5], [7], [8].

Вопросы для обсуждения и задания

1. Выделите факторы, влияющие на производительность труда и находящиеся в сфере влияния субъекта хозяйствования.
2. Определите факторы, влияющие на производительность труда и не входящие в сферу воздействия субъекта хозяйствования.
3. Каким образом условия труда оказывают влияние на производительность труда?
4. Выделите факторы, связанные с техническим прогрессом и влияющие на производительность труда.
5. Каким образом уровень образования и квалификации работников влияют на производительность труда в организации?
6. Какие факторы определяют производительность труда в торговле?
7. Влияние каких факторов отрицательно сказывается на производительности труда?

Задачи

Задача 5.1. На основании данных таблицы 5.1 рассчитать влияние изменения товарооборота и численности торговых работников на производительность труда в розничной торговой организации за отчетный год по сравнению с предшествующим.

Необходимо учесть, что индекс роста розничных цен составил 150%.

Таблица 5.1 – Влияние изменения товарооборота и численности торговых работников на производительность труда в розничной торговой организации (в сопоставимых ценах)

Показатели	Предше- ствующий год	Отчетный год		Скоррек- тирован- ный пока- затель	Отклонение (+; -)		
		в дей- ствующи- х це- нах	в сопо- ставимых ценах		всего	в том числе за счет изменения	
						товаро- оборота	числен- ности
Розничный това- рооборот, млн р.	12209	19541					
Среднесписочная численность тор- говых работни- ков, всего, чел.	113	99					
В том числе про- давцов, чел.	75	69					
Производитель- ность труда тор- говых работни- ков, млн р.							
Производитель- ность труда про- давцов, млн р.							

Задача 5.2. На основании данных таблицы 5.2 рассчитать влияние изменения товарооборота и численности торговых работников на производительность труда в розничной торговой организации за отчетный год по сравнению с предшествующим. Необходимо учесть, что индекс роста розничных цен составил 150%.

Таблица 5.2 – Влияние изменения товарооборота и численности торговых работников на производительность труда в розничной торговой организации (в сопоставимых ценах)

Показатели	Предше- предше- ствующий год	Отчетный год		Скоррек- тирован- ный по- казатель	Отклонение (+; –)		
		в дей- ствую- щих це- нах	в сопо- стави- мых це- нах		все- го	в том числе за счет изменения	
						удельного веса про- давцов	произво- дительно- сти труда
Удельный вес продав- цов, %	67,3	69,7				–	–
Производительность труда торговых работни- ков, млн р.	108,0	197,4					
Производительность труда продавцов, млн р.	160,6	283,2				–	–

Задача 5.3. Исходя из данных таблицы 5.3 рассчитать методом скорректированных показателей влияние изменения удельного веса продавцов и их выработки на производительность труда работников торговли по розничной торговле в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (в сопоставимых ценах). Дать оценку полученных результатов.

Таблица 5.3 – Влияние изменения доли продавцов и их выработки на производительность труда

Показатели	Годы		Скорректированный показатель	всего	Отклонение (+;-)			
	предшес- твующий	от- чет- ный			в том числе за счет изменения			
					удельного веса продавцов		средней выработки продавцов	
					по сумме, млн р.	по удель- ному ве- су, %	по сумме, млн р.	по удель- ному ве- су, %
Удельный вес продав- цов, %	48,1	50,4			—	—	—	—
Товарооборот на 1 ра- ботника торговли, млн р.	28,4	36,6						
Товарооборот на 1 про- давца, млн р.	59,1	72,2			—	—	—	—

Задача 5.4. Исходя из данных таблицы 5.4 методом скорректированных показателей определить влияние фондоотдачи и фондовооруженности на производительность труда работников торговли райпо в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (в действующих ценах). Сделать выводы.

Таблица 5.4 – Влияние фондоотдачи и фондовооруженности на производительность труда

Показатели	Годы		Скорректированный показатель	Всего
	предшествующий	отчетный		
Фондоотдача, р.	1,36	1,51		–
Фондовооруженность, млн р.	20,82	27,77		–
Производительность труда, млн р.	28,4	42,1		–

Задача 5.5. На основании данных таблицы 5.5 рассчитать влияние фондоотдачи и фондовооруженности на производительность труда работников торговли по розничной торговой организации.

Таблица 5.5 – Влияние фондоотдачи и фондовооруженности на производительность труда работников торговли по розничной торговой организации

Показатели	Предше- ствующий год	Отчетный год		Скоррек- тирован- ный по- казатель	Отклонение (+; –)		
		в дей- ствующи- х це- нах	в сопо- стави- мых це- нах		все- го	в том числе за счет изменения	
						фондо- отдачи	фондово- оруженности
Розничный товарооборот, млн р.	12209	19541		–		–	–
Среднесписочная численность тор- говых работников, чел.	113	99		–		–	–
Среднегодовая стоимость основных фондов, млн р.	36474	69948		–		–	–
Фондоотдача, тыс. р.						–	–
Фондовооруженность, млн р.						–	–
Производительность труда, млн р.							

Задача 5.6. На основании данных таблицы 5.6 произвести анализ влияния товарных запасов и товарооборачиваемости на производительность труда работников торговли райпо в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (в сопоставимых ценах).

Расчеты произвести методом скорректированных показателей, сделать выводы.

Таблица 5.6 – Влияние товарных запасов и товарооборачиваемости на производительность труда

Показатели	Годы		Скоррек- тирован- ный пока- затель	Отклонение (+; -)		
	предше- ствующий	отчет- ный		все- го	в том числе за счет изменения	
					товарных запасов	товарообра- чиваемости
Среднегодовая стоимость товарных за- пасов на одного работника, млн р.	2,9	3,4		—	—	
Оборачиваемость товаров, раз	9,8	10,8		—	—	
Производительность труда, млн р.	28,4	36,6				

Задача 5.7. На основании данных таблицы 5.7 рассчитать влияние товарных запасов и товарооборачиваемости на производительность труда торговых работников торгового дома в отчетном году по сравнению с предшествующим (в сопоставимых ценах). Индекс цен – 103.

Таблица 5.7 – Влияние товарных запасов и товарооборачиваемости на производительность труда торговых работников торгового дома (в сопоставимых ценах)

Показатели	Предше- ствующий год	Отчетный год		Скоррек- тирован- ный по- казатель	Отклонение (+; –)		
		в дей- ствующи- х це- нах	в сопо- стави- мых це- нах		все- го	в том числе за счет изменения	
						товарных запасов	товарообра- чиваемости
Розничный товарооборот, млн р.	12209	13027		–		–	
Среднесписочная численность торговых работников, чел.	113	99		–	–	–	
Среднегодовая стоимость товарных за- пасов, млн р.	1809	1351		–	–	–	
Среднегодовая стоимость товарных за- пасов на 1 работника, млн р.					–	–	
Товарооборачиваемость, млн р.					–	–	
Производительность труда, млн р.							

Задача 5.8. Определить влияние организации труда продавцов на уровень их производительности по розничной торговле в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, сделать выводы.

Таблица 5.8 – Влияние организации труда продавцов на уровень производительности по розничной торговле

Показатели	Годы		Отклонение (+; –)
	предшествующий	отчетный	
1. Среднесписочная численность продавцов, чел.	185	180	
2. Количество рабочих дней в году за вычетом очередных отпусков, дней	289	288	
3. Количество отработанных дней в году в среднем на одного продавца, дней	276	277	
4. Совокупный фонд рабочего времени, чел.-дней (стр. 1 · стр. 2)			
5. Количество используемого рабочего времени, чел.-дней (стр. 1 · стр. 3)			
6. Уровень организации труда, % (стр. 5 : стр. 4 · 100)			
7. Изменение производительности труда за счет его организации, %			

Тема 6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛЬНЫЙ СТИМУЛ

Краткое изложение темы

Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Можно выделить четыре основные функции заработной платы:

- воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
- социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
- учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, все функции одновременно играют и социальную роль.

Вместе с тем, одна или несколько функций могут быть противоположны другой, снижать результативность ее действия. Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации зарплаток, другие, наоборот, к их выравниванию.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Выделяют следующие принципы организации заработной платы:

- неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Л.: [1], [4], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и значение заработной платы в структуре доходов населения. Структура доходов населения в Республике Беларусь.
2. Сущность основных видов заработной платы. Государственная политика в области оплаты труда.
3. Функции заработной платы, их характеристика.
4. Противоречия в проявлении функций оплаты труда.
5. Принципы заработной платы, их характеристика.
6. Минимальная заработная плата и ее определение.

7. Понятие фонда заработной платы в организации.
8. Структура фонда заработной платы.
9. Выплаты, не включаемые в состав фонда заработной платы.
10. Источники выплаты заработной платы в организации.
11. Государственные ограничения по отнесению расходов по оплате труда на себестоимость (расходы на реализацию).
12. Назначение нормирования труда. Взаимосвязь нормирования и оплаты труда.

Тема 7. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Краткое изложение темы

Тарифная система оплаты труда – комплекс взаимосвязанных нормативных правовых актов, определяющих размер оплаты труда работников организации в зависимости от условий труда, уровня квалификации, качества и количества труда, а также особенностей различных отраслей.

С помощью тарифной системы при равных экономических условиях возможно обеспечить:

- единство меры труда и его оплаты;
- равную оплату за равный труд;
- дифференциацию основной части заработной платы в зависимости от признаков, характеризующих качество труда.

Тарифная система включает в себя ряд взаимосвязанных элементов:

- единая тарифная сетка – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов;
- тарифные ставки (должностные оклады) – выраженный в денежной форме размер оплаты труда разных квалификационных разрядов за единицу рабочего времени;
- тарифно-квалификационные справочники – комплекс тарифно-квалификационных характеристик, предназначенных для тарификации работ и присвоения работникам квалификационных разрядов.

Единая тарифная сетка (ЕТС) является инструментом тарифного нормирования и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) представляет собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющихся в организациях. В них сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и профилю работы в отношении производственных навыков, профессиональных знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место, а также с учетом характера ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение работы.

Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД) содержит должностные квалификационные характеристики, в которых приведен перечень основных, наиболее часто выполняемых в организациях работ, исходя из особенностей отраслей экономики.

ЕКСД устанавливает объем должностных обязанностей квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим в связи с занятием соответствующих должностей. Конкретный перечень должностных обязанностей работников устанавливается должностными инструкциями, которые разрабатываются в организациях и утверждаются нанимателями.

Оплата труда работников производится на основе часовых и месячных тарифных ставок (окладов). Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по ЕТС, определяется путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности.

Для определения часовой тарифной ставки (ЧТС) рабочих различных профессий необходимо прежде всего определить разряд рабочего в зависимости от степени сложности, точности и ответственности выполняемых работ, а также его квалификации. Работы, выполняемые в организации, относятся к конкретным тарифным разрядам.

Тарификация рабочих, т. е. отнесение к соответствующему тарифному разряду и присвоение квалификации, осуществляется в соответствии с ЕТКС, в котором приводится квалификационная характеристика выполняемых работ конкретным рабочим.

Затем определяют тарифные коэффициенты по ЕТС и коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Часовые тарифные ставки рабочих определяются исходя из тарифной ставки работника (ТС) и среднемесячного количества рабочих часов (Ч) с учетом годового баланса рабочего времени ($ТС : Ч$).

Кроме рабочих, тарифицируемых по разрядам, имеется ряд профессий, разряды по которым не устанавливаются. К таким профессиям относится, например, водитель автомобиля.

Для расчета их тарифных ставок и окладов устанавливаются кратные размеры тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации. Тарифная ставка (оклад) определяется как произведение тарифной

ставки первого разряда на кратный размер этой тарифной ставки и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Нанимателям предоставлено право самостоятельно дифференцировать тарифные ставки (оклады) работников путем их повышения до 300% включительно с учетом финансового состояния организации, в зависимости от специфики работы организации, особенностей организации труда и других факторов.

Л.: [8], [9], [11].

Вопросы для обсуждения

1. Тарифная система и ее элементы. Значение тарифной системы.
2. Единая тарифная сетка, ее характеристика.
3. Применение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
4. Содержание Единого квалификационного справочника должностей служащих. Необходимость разработки должностных инструкций в организации.
5. Определение тарифной ставки (должностного оклада).
6. Сущность и порядок расчета часовых тарифных ставок.
7. Возможности повышения часовых тарифных ставок (должностных окладов) работников.

Примеры решения задач

Пример 1. Исходя из указанных условий определить должностной оклад главного бухгалтера организации. Тарифный разряд данного работника – 16, повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям не производятся. Ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 200000 р. Положением об оплате труда предусмотрено повышение тарифного оклада за ответственность при руководстве организацией в размере 70% и повышение тарифного оклада на 50% в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Решение

Сначала определяют тарифный оклад главного бухгалтера. Для этого по ЕТС определяют тарифный коэффициент, соответствующий 16-му разряду, – 3,72:

$$200000 \cdot 3,72 = 744000 \text{ р.}$$

Далее рассчитывают сумму повышения тарифного оклада за ответственность при руководстве организацией:

$$744000 \cdot 70 : 100 = 520800 \text{ р.}$$

Сумму повышения тарифного оклада в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 определяют следующим образом:

$$744000 \cdot 50 : 100 = 372000 \text{ р.}$$

Должностной оклад главного бухгалтера организации следующий:

$$744000 + 520800 + 372000 = 1636800 \text{ р.}$$

Пример 2. Рассчитать тарифную ставку слесаря-сантехника 4-го разряда. Положением об оплате труда предусмотрено повышение тарифной ставки за характер и специфику труда на 30%. Дополнительная мера стимулирования труда предполагает повышение тарифной ставки на 20%. Действующая ставка 1-го разряда – 200000р.

Решение

Сначала определяют тарифную ставку слесаря-сантехника 4-го разряда. Для этого по ЕТС определяют тарифный коэффициент, соответствующий 4-му разряду, – 1,57:

$$200000 \cdot 1,57 = 314000 \text{ р.}$$

Далее рассчитывают сумму повышения тарифной ставки за характер и специфику труда:

$$314000 \cdot 30 : 100 = 94200 \text{ р.}$$

Сумму повышения тарифной ставки в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 определяют следующим образом:

$$314000 \cdot 20 : 100 = 62800 \text{ р.}$$

Тарифная ставка слесаря-сантехника в данной организации следующая:

$$314000 + 94200 + 62800 = 471000 \text{ р.}$$

Пример 3. Рассчитать часовую тарифную ставку водителя автомобиля. Месячная тарифная ставка водителя – 678400 р. Среднемесячное количество рабочих часов в рассматриваемом году – 164,2 при 5-дневной рабочей неделе.

Решение

Размер часовой тарифной ставки рассчитывается следующим образом:

$$678400 : 164,2 = 4132 \text{ р.}$$

Пример 4. Тарифная ставка 1-го разряда составляет 170000 р. В организации рост объема производства в августе отчетного года в сопоставимых ценах к соответствующему периоду (август предыдущего года) составил 4% (при условии роста реализации, прибыли, рентабельности). Определить ставку 1-го разряда с 1 сентября.

Решение

С учетом данного роста объема производства организация может повысить тарифную ставку с 1 сентября на 4%:

$$170000 \cdot 1,04 = 176800 \text{ р.}$$

Задачи

Задача 7.1. Определить должностной оклад секретаря приемной руководителя, которому установлен 10-й разряд. Повышение тарифного разряда на 40% предусмотрено в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29. Ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 180000 р.

Задача 7.2. Уборщик помещений имеет 1-й тарифный разряд. Определить его тарифную ставку в организации, где действует тарифная ставка 1-го разряда в размере 200000 р. Ему также установлено повышение тарифной ставки, рассчитанной по ЕТС, на 30%. При заключении контракта уборщику предусмотрено повышение тарифной ставки на 20%.

Задача 7.3. Тарифная ставка 1-го разряда в организации установлена в размере 150000 р. Специалисту первой категории высшего уровня квалификации (инженер-технолог цеха по производству хлебобулочных изделий) установлен 12-й тарифный разряд. Коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям установлен в размере 1,2.

В соответствии с Положением об оплате труда установлены повышения тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС:

- на 15% – за наличие присвоенной в установленном порядке I квалификационной категории;
- на 10% – за сложность и ответственность выполняемых работ;
- на 25% – за проведение мероприятий по нормированию труда.

Установлено повышение тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС, за обеспечение выпуска продукции высокого качества (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда») в размере 6%.

Установлено повышение тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС, в связи с заключением контракта в размере 40% (Декрет Президента Республики Беларусь № 29).

Определить должностной оклад специалиста.

Задача 7.4. Тарифная ставка 1-го разряда в организации установлена в размере 130000 р. Рабочий хлебопекарного производства имеет 5-й тарифный разряд.

В соответствии с Положением об оплате труда установлены повышения тарифной ставки, рассчитанной по ЕТС:

- за работу в сменном режиме – 10%;
- за счет экономии фонда заработной платы в результате проведения работы по нормированию труда и снижению трудоемкости – 25%.

Установлено повышение тарифной ставки, рассчитанной по ЕТС, за обеспечение выпуска продукции высокого качества (постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1748) в размере 10%.

Установлено повышение тарифной ставки, рассчитанной по ЕТС, в связи с заключением контракта в размере 50%.

Рассчитать тарифную ставку рабочего.

Задача 7.5. Рассчитать часовые тарифные ставки следующих работников, занятых в отрасли, где повышающий коэффициент – 1,2: шлифовщика 4-го разряда, слесаря-ремонтника 7-го разряда, фрезеровщика 5-го разряда. Среднемесячное количество рабочих часов – 164,2. Тарифная ставка 1-го разряда – 200000 р.

Задача 7.6. Тарифная ставка первого разряда, действующая в организации, – 133000 р.

Определить тарифную ставку водителю грузового бортового автомобиля грузоподъемностью 3 т.

Задача 7.7. Определить тарифный оклад руководителя унитарного предприятия потребительской кооперации.

В унитарном предприятии среднесписочная численность работающих составляет 138 человек. Действует тарифная ставка 1-го разряда – 200000 р. Тарифный разряд установлен наименьший в диапазоне возможных разрядов.

Задача 7.8. Тарифная ставка 1-го разряда составляет 158000 р. В организации рост объема производства в сентябре 5% в сопоставимых ценах к соответствующему периоду прошлого года. Обеспечен также рост реализации продукции, прибыли и рентабельности.

Определить размер ставки 1-го разряда для организации с 1 октября.

Задача 7.9. Определить тарифный оклад (максимальный) для начальника заготовительного пункта в потребительской кооперации, выпускника университета, только приступающего к работе.

Задача 7.10. Тарифная ставка 1-го разряда в организации установлена в размере 150000 р. Специалисту II категории установлен 11-й тарифный разряд. Коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям установлен в размере 1,1.

В соответствии с Положением об оплате труда установлены повышения тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС:

- на 10% – за работу с обособленными структурными подразделениями;
- на 10% – за сложность и ответственность выполняемых работ;
- на 10% – за наличие присвоенной в установленном порядке второй квалификационной категории.

Установлено повышение тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС (постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1748), в размере 6%.

Установлено повышение тарифного оклада, рассчитанного по ЕТС, в связи с заключением контракта в размере 40% (Декрет Президента Республики Беларусь № 29).

Определить должностной оклад специалиста.

Задача 7.11. Тарифная ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 133000 р.

Определить тарифную ставку водителю большого автобуса (длиной 12 м).

Задача 7.12. Определить тарифный оклад (максимальный) для начальника строительного участка в потребительской кооперации. Используйте приложения 4 и 5 к Рекомендациям о порядке применения ЕТС работников Республики Беларусь.

Задача 7.13. Рассчитать тарифную ставку продавца 6-го тарифного разряда. Тарифная ставка, рассчитанная по ЕТС, ему повышается на 30%, а также на 25% в связи с заключением контракта на основании Декрета Президента Республики Беларусь № 29.

Задача 7.14. Определить тарифную ставку старшего продавца 6-го тарифного разряда, предусмотрев повышения тарифной ставки, указанные в предыдущей задаче.

Тема 8. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Краткое содержание темы

Различают две формы оплаты труда: повременную и сдельную.

Повременная форма оплаты труда выступает в двух системах: простой повременной и повременно-премиальной.

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

При использовании каждой из систем заработной платы должны соблюдаться следующие условия, нарушение которых может снизить эффективность и нанести ущерб производству или торговле:

- научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ и работников производства в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;
- хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающий всякого рода ошибки и приписки, а также искусственное завышение объема выполненных работ;
- применение этой формы не должно приводить к ухудшению качества продукции или торгового обслуживания, нарушению технологических режимов, нарушению правил техники безопасности, перерасходу материальных ресурсов.

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной (реализованной) продукции. Основным элементом данной системы – сдельная расценка, устанавливаемая исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

При сдельно-премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные и качественные показатели работы.

Сдельно-прогрессивная система состоит в том, что оплата труда работника в пределах установленной исходной базы (нормы) производится на основе одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам.

Косвенная сдельная система предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им работников. Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих.

Аккордная сдельная система – установление размера оплаты не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом.

Конкретные условия применения той или иной системы оплаты определяются тем, какие задачи ставит перед собой работодатель. Если его цель наращивать объемы реализации, то наиболее рациональны прямая и сдельно-премиальная системы. В случае, когда нужен результат в короткие сроки, целесообразно применение аккорда.

Л.: [1], [2], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Сдельная форма, ее сущность и системы.
2. Сдельная расценка, ее назначение и методика расчета.
3. Прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная системы оплаты труда, их особенности, порядок определения заработка и область эффективного применения.
4. Повременная форма оплаты труда, ее сущность и условия эффективного использования.
5. Системы повременной оплаты труда, сфера их применения.
6. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда.
7. Организация оплаты труда в основных отраслях потребительской кооперации.

Задачи

Задача 8.1. Начислить заработную плату сторожу 3-го разряда.

Сторож в отчетном месяце отработал 180 ч при норме рабочего времени – 168 ч, в том числе в установленный Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» нерабочий праздничный день – 8 ч. Количество рабочих часов в ночное время (с 22 до 6 ч) – 60. Сторожу установлен месячный суммированный учет рабочего времени. Тарифный коэффициент, соответствующий 3-му тарифному разряду ЕТС, – 1,35; ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 130000 р.

Надбавка за стаж работы в системе потребительской кооперации (до 5 лет) – 5% к должностному окладу.

Премия за выполнение установленных показателей в отчетном месяце – 30% к должностному окладу.
Среднемесячная расчетная норма рабочего времени при 6-дневной рабочей неделе на текущий год – 168,8 ч.

Задача 8.2. Начислить сдельную заработную плату за текущий месяц продавцам магазина «Товары повседневного спроса» («ТПС»), расположенного в городской местности.

Расценки для сети магазинов «ТПС» утверждены следующие (таблица 8.1):

Таблица 8.1 – Сдельные расценки оплаты труда для магазинов «ТПС»

Нагрузка (товарооборот) на одного продавца, млн р.	Сдельная расценка оплаты труда в сельской местности, %	Сдельная расценка оплаты труда в городской местности, %
До 18	2,2	2,3
От 18 до 25	2,3	2,4
Свыше 25	2,6	2,7

Нагрузка (товарооборот) на одного продавца – 19706 тыс. р. Норма рабочего времени – 176 ч. В магазине работают 3 продавца:

- Продавец 6-го разряда (тарифный коэффициент 1,9) выполняет функции заведующего. Ему установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10%, доплата за сложность и ответственность выполняемых работ – 20% к тарифной ставке (окладу). Продавец отработал 176 ч.

- Продавцу 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работает по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 10% к тарифной ставке (окладу). Продавец отработал 184 ч (из них 8 ч в выходной день).

- Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работает по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 50% к тарифной ставке (окладу). Продавец отработал 168 ч.

Ставка 1-го разряда в организации – 220000 р.

Задача 8.3. Начислить сдельную заработную плату за октябрь продавцам магазина «ТПС», расположенного в сельской местности.

Расценки для продавцов установлены в процентах от объема розничного товарооборота – 2,3%.

Товарооборот магазина – 65424 тыс. р. Продавцы отработали по 176 ч.

В магазине работают 3 продавца:

- Старший продавец 6-го разряда (тарифный коэффициент 1,9) выполняет функции заведующего. Ему установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10%, доплата за сложность и ответственность выполняемых работ – 30% к тарифной ставке (окладу).

- Продавцу 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работает по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 30% к тарифной ставке (окладу).

- Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работает по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 5% к тарифной ставке (окладу).

Ставка 1-го разряда в организации – 180000 р.

Задача 8.4. Начислить сдельную заработную плату за декабрь продавцам магазина «ТПС», расположенного в сельской местности.

Расценки для продавцов взять из задачи 8.2.

Товарооборот за текущий месяц составил 51810 тыс. р. Продавцы отработали по 179 ч.

В магазине работают 2 продавца:

- Продавец 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73) выполняет функции заведующего. Ему установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10%, доплата за сложность и ответственность выполняемых работ – 10% к тарифной ставке (окладу).

- Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% к тарифной ставке (окладу).

Ставка 1-го разряда в организации – 200000 р.

Задача 8.5. Начислить сдельную заработную плату за ноябрь продавцам магазина «Продтовары», расположенного в сельской местности.

Расценки аналогичны как и для магазинов «ТПС» (см. задачу 8.3.).

Товарооборот за ноябрь составил 42731 тыс. р.

В магазине работают 2 продавца:

- Продавец 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73) выполняет функции заведующего. Ему установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10%, доплата за сложность и ответственность выполняемых работ – 10% к тарифной ставке (окладу). Продавец отработал 179 ч (при норме – 179 ч).

- Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57) установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% к тарифной ставке (окладу). Продавец отработал 165 ч (при норме – 179 ч).

Ставка 1-го разряда в организации – 220000 р.

Задача 8.6. Начислить сдельную заработную плату за октябрь продавцам магазина по продаже непродовольственных товаров.

Для данного типа магазинов установлены следующие расценки (таблица 8.2).

Таблица 8.2 – Сдельные расценки оплаты труда для магазина непродовольственных товаров

Нагрузка (товарооборот) на одного продавца, млн р.	Сдельная расценка оплаты труда, %
До 12	3,0
Свыше 12	3,3

Товарооборот магазина за октябрь составил 75440,8 тыс. р. Продавцы отработали по 179 ч.

В магазине работают 2 продавца:

- Продавец 6-го разряда (тарифный коэффициент 1,9) выполняет функции заведующего. Ему установлена доплата за сложность и ответственность выполняемых работ в размере 10% к тарифной ставке (окладу).

- Продавец 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57).

Ставка 1-го разряда в организации – 190000 р.

Задача 8.7. Начислить заработную плату бухгалтеру II категории за месяц.

Тарифный оклад определить на основании того, что ему установлен 11-й тарифный разряд (тарифный коэффициент 11-го разряда – 2,65). Ставка 1-го разряда установлена в размере 200000 р.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 бухгалтеру (работает по контракту) установлено повышение тарифной ставки на 30%. Установлена также надбавка за наличие присвоенной в установленном порядке квалификационной категории в размере 10%.

Сумма премии составила 190000 р.

Сумма надбавки за стаж работы – 148400 р.

По приказу директора в текущем месяце за своевременную сдачу отчетности бухгалтеру установлено единовременное поощрение в размере 120000 р.

Задача 8.8. Начислить заработную плату за месяц по часовой тарифной ставке кладовщику.

Часовая тарифная ставка кладовщика – 3703,5 р. Отработано 176 ч. Тарифная ставка – 627000 р. Установлена надбавка за профессиональное мастерство в размере 30% к часовой тарифной ставке.

Премия установлена в размере 23% к часовой тарифной ставке.

Задача 8.9. Начислить заработную плату ведущему экономисту (тарифный разряд 14, тарифный коэффициент 3,25). Ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 220000 р.

Ведущий экономист отработал 152 ч (при норме 176 ч) за текущий месяц.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 ведущему экономисту (работает по контракту) установлено повышение тарифной ставки на 30%.

Сумма премии – 278850 р.

Сумма надбавки за стаж работы – 92950 р.

Задача 8.10. Рассчитать месячную, часовую и минутную тарифную ставку водителя автомобиля «МАЗ-54323» (седельный тягач) с полуприцепом «МАЗ-93866» (фургон) грузоподъемностью 20 т. Кратный размер тарифной ставки 1-го разряда вышеуказанного водителя составляет 2,59, действующая в организации тарифная ставка 1-го разряда – 180000 р. Контракт с водителем не заключался.

В организации применяется 5-дневная 40-часовая рабочая неделя. Норма времени – 169,3 ч.

Задача 8.11. Согласно путевому листу водитель автомобиля «Мерседес-Бенц-1117» грузоподъемностью 24 т выполнил перевозку груза по маршруту «Минск – Петербург – Борисов – Минск». Грузового пробега составил 1866 км, порожний – 70 км.

Действующие в организации сдельные расценки по странам СНГ, включая Республику Беларусь, условно составляют:

- на 1 км груженого пробега – 278 р.;
- на 1 км порожнего пробега – 176 р.

Рассчитать сдельную заработную плату по расценкам за километры пробега.

Задача 8.12. Начислить сдельную заработную плату по проценту от суммы выручки водителю.

Действующий в организации процент оплаты труда от суммы выручки за перевозку раствора и бетона составляет 15%.

Согласно путевому листу автомобиля «ЗИЛ-4502» грузоподъемностью 5,25 т и товарно-транспортным накладным выполнение сменного задания водителя отражено в таблице 8.3.

Таблица 8.3 – Начисление сдельной заработной платы

Номер накладной	Количество поездок	Масса перевезенного раствора и бетона, т	Расстояние перевозки по городу, км	Тариф за 1 т (условно), р.	Сумма заработной платы за смену, р.
201	2	13,2	24	18598	
202	2	10,5	14	12560	
203	1	5,5	13	10925	
204	2	13,2	14	12560	
Итого					

Задача 8.13. Рабочий за месяц должен изготовить 310 деталей, фактически он изготовил 330 деталей. Расценка за деталь – 1250 р. Премия начисляется в размере 20% сдельного заработка за выполнение задания. Определить заработок рабочего за месяц.

Задача 8.14. Начислить заработную плату мотористу бетономесительной установки 5-го разряда. Моторист отработал 172 ч.

Ставка 1-го разряда в организации – 195000 р. (169,3 ч).

Рабочему установлен коэффициент по технологическим видам работ 1,2.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 мотористу бетономесительной установки (работает по контракту) установлено повышение тарифной ставки на 16%. Доплата за условия труда 10% от ставки 1-го разряда.

Сумма премии – 198500 р.

Задача 8.15. Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если он отработал 23 смены по 8 ч, перевыполнил нормы на 18%, его часовая тарифная ставка – 2391 р., за перевыполненный объем работ сверх нормы расценки увеличиваются на 50%.

Тема 9. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Краткое содержание темы

Большинство конкретных систем оплаты труда применяются совместно с определенной премиальной системой.

Премиальные системы классифицируются по способу стимулирования (прогрессивные, регрессивные, прямо пропорциональные); объекту премирования (индивидуальные, коллективные); периодичности получения премии работниками (одноразовые, периодические); отношению к производственному процессу (производственные, непроизводственные).

Одноразовой премией производственного характера является, например, премия за экономию топливно-энергетических ресурсов.

Периодическое премирование производится за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности и выплачивается ежемесячно или ежеквартально.

В любом случае для осуществления выплаты премий в организации должно быть разработано положение по конкретному виду премии либо положения по выплате премии должны включаться в общее поло-

жение по оплате труда организации. Наиболее конструктивной частью положения о премировании является раздел «Показатели и условия премирования».

Показатели – это количественные характеристики, от которых зависит размер премии в случае их выполнения или перевыполнения. При премировании за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности это могут быть следующие показатели:

- уровень выполнения производственного плана подразделением или норм выработки;
- удельный вес сдачи продукции с первого предъявления или удельный вес высших ее сортов;
- уровень выполнения плана по производительности труда;
- рентабельность деятельности.

Основные требования к показателям премирования следующие:

- в качестве показателей следует устанавливать только те, которые оказывают решающее воздействие на улучшение конечных результатов работы, на повышение эффективности деятельности;
- количество основных показателей должно быть минимальным (2–3);
- размеры премий должны устанавливаться дифференцированно по профессиям и группам работников в зависимости от значения и сложности выполняемых работ;
- при выборе показателей премирования для конкретных подразделений нужно исходить из назначения и роли каждого подразделения в деятельности организации, возможности улучшения данного показателя, его значения для повышения эффективности деятельности и качества работы.

Условия премирования – это максимально или минимально допустимые характеристики определенной производственной ситуации, в которой должны выполняться показатели премирования.

В целях стимулирования конечных результатов работы, снижения текучести и закрепления кадров, укрепления трудовой дисциплины организации, руководствуясь ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь, практикуют выплату вознаграждения по итогам работы за год. Вознаграждение выплачивается из средств фонда потребления, образованного за счет прибыли, остающейся в организации после налогообложения. Вознаграждение выплачивается после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности за год. Оно выплачивается, как правило, в полном размере тем работникам, которые проработали в организации весь календарный год.

Л.: [12], [13], [14].

Вопросы для обсуждения

1. Премияльная система, ее элементы, этапы разработки, принципы организации.
2. Виды премий, их особенности, основные источники.
3. Показатели, условия и размеры премий для рабочих.
4. Показатели, условия и размеры премий для руководителей, специалистов и других служащих.
5. Нормативные правовые акты, которые должны учитываться при разработке положений о премировании работников.
6. Организация премирования в основных отраслях потребительской кооперации.

Задачи

Задача 9.1. Распределить условия премирования для различных центров ответственности в составе организации.

Центры ответственности в организации следующие:

- Центр управленческих затрат (службы аппарата управления, административные службы).
- Центр нормативных затрат (производственные подразделения (цеха), служба снабжения).
- Центр доходов (служба сбыта).
- Центр прибыли (обособленные производственные подразделения (цеха)).
- Центр инвестиций (дочерние организации).

Условия премирования следующие:

- Достижение запланированного в бизнес-плане объема прибыли.
- Соблюдение финансовых нормативов (коэффициентов ликвидности и т. п.).
- Выполнение централизованно установленного плана капитальных вложений (инвестиционного раздела бизнес-плана).
- Непревышение сметы операционных расходов.
- Выполнение основных показателей бизнес-плана.
- Выполнение производственной программы (структура и объем выпуска).
- Непревышение совокупной плановой себестоимости.
- Достижение планового объема выручки.
- Непревышение лимита контролируемых (прямых коммерческих и операционных) расходов.

Задача 9.2. На основании данных таблицы 9.1 рассчитать сумму премии продавцам магазина «ТПС». Продавец 6-го разряда имеет должностной оклад в размере 585200 р., 4-го разряда – 414480 р.

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем предшествующего года (в сопоставимых ценах).

Таблица 9.1 – Данные для начисления размера премии

Темп роста товарооборота (в сопоставимых ценах), %	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
От 100 до прогнозного темпа роста (ПТР)	10
ПТР и выше	30

В прошлом месяце темп роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах составил 115,2% (работники отработали полный рабочий месяц), прогнозный темп роста – 115%. Продавцу 4-го разряда размер премии сокращен за ненадлежащее исполнение обязанностей на 30%.

Задача 9.3. Исходя из данных таблицы 9.2 рассчитать сумму премии продавцам магазина «ТПС».

Продавец 6-го разряда имеет должностной оклад в размере 585200 р., 5-го разряда – 532840 р., 4-го разряда – 414480 р.

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем предыдущего года (в сопоставимых ценах).

Таблица 9.2 – Данные для начисления размера премии

Показатели премирования	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
За выполнение плана розничного товарооборота по объ- екту торговли, доведенного в установленном порядке	10
За обеспечение прогнозного темпа роста розничного товарооборота по сравнению с аналогичным перио- дом прошлого года не ниже уровня, доведенного в установленном порядке в целом по райпо	20

В сентябре выполнен план розничного товарооборота; темп роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах составил 105,2% (работники отработали полный рабочий месяц). Прогнозный темп роста, доведенный в целом по райпо, – 115%.

Задача 9.4. На основании данных таблицы 9.3 рассчитать сумму премии продавцам магазина «ТПС» 6-го разряда (тарифный коэффициент 1,9), 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73), 4-го разряда (тарифный коэффициент 1,57).

Ставка первого разряда в организации – 180000 р.

За характер и специфику труда установлена доплата в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работают по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 20%, 50 и 10% к тарифной ставке (окладу) соответственно.

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем предыдущего года (в сопоставимых ценах).

Таблица 9.3 – Данные для начисления размера премии

Темп роста товарооборота (в сопоставимых ценах), %	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
От 100 до ПТР	10
ПТР и выше	30

В октябре темп роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах составил 113%, прогнозный темп роста – 115%.

В октябре продавцы 6-го и 4-го разряда отработали полный рабочий месяц (174 ч), продавец 5-го разряда – 160 ч.

Задача 9.5. Исходя из данных таблицы 9.4 рассчитать сумму премии продавцам магазина «ТПС» 6-го разряда (тарифный коэффициент – 1,9) и 5-го разряда (тарифный коэффициент 1,73).

Ставка 1-го разряда в организации – 200000 р.

Всем продавцам установлена доплата за характер и специфику труда в размере 10% и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (работают по контракту) – повышение тарифной ставки в размере 45%, 50 и 30% к тарифной ставке (окладу) соответственно.

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем прошлого года (в сопоставимых ценах).

Таблица 9.4 – Данные для начисления размера премии

Показатели премирования	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
За выполнение плана розничного товарооборота по объёму торговли, доведенного в установленном порядке	10
За обеспечение прогнозного темпа роста розничного товарооборота по сравнению с аналогичным периодом прошлого года не ниже уровня, доведенного в установленном порядке в целом по райпо	30

Прогнозный темп роста товарооборота – 115% (обеспечен). План товарооборота – 53618 тыс. р., фактический товарооборот – 54836671 р.

Задача 9.6. Рассчитать сумму премии директору оптово-розничного объединения за месяц. Директор отработал текущий и предшествующий месяцы полностью.

Должностной оклад – 1607760 р.

Действующим положением о премировании установлено:

1. За обеспечение темпа роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу прошлого года руководителям выплачивается премия за 100% – 5%, за каждый процент свыше 100% (но не более 10%) – 1% к должностному окладу.

2. За обеспечение темпа роста объема заготовительного оборота в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу прошлого года руководителям выплачивается премия за ПТР – 5%, за каждый процент свыше ПТР (но не более 10%) – 1% к должностному окладу.

3. За обеспечение уровня рентабельности по торговле 0,5–1% – премия 7%, по заготовкам 5% и выше – премия 10%.

Рост розничного товарооборота за месяц составил 107%, заготовительного – 105% (прогнозный темп роста – 105%) в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу предшествующего года, уровень рентабельности за отчетный месяц в торговле – 0,57%, в заготовках – 1%.

Задача 9.7. Рассчитать сумму премии ведущему экономисту за месяц. Должностной оклад – 929500 р. Из 23 рабочих дней экономист отработал 20 дней.

Действующим положением о премировании установлено:

1. За обеспечение темпа роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу прошлого года руководителям выплачивается премия за 100% – 5%, за каждый процент свыше 100% (но не более 15%) – 1% к должностному окладу.

2. За обеспечение уровня рентабельности 0,2–0,5% – премия 7%; 0,5–1% – премия 10%, 1% и выше – премия 15%.

Рост розничного товарооборота за месяц составил 110%, уровень рентабельности за отчетный месяц – 1,08%.

Задача 9.8. Вспомогательный рабочий обслуживает двух основных рабочих, его дневная тарифная ставка – 17360 р. Сменное задание первого основного рабочего – 50 изделий, второго – 100 изделий за 8-часовую смену. За месяц (22 смены) первый рабочий изготовил 1300 изделий, второй – 2500 изделий. При условии выполнения задания каждым из обслуживаемых рабочих вспомогательному рабочему начисляется премия в размере 25% косвенного сдельного заработка. Начислить премию и определить общий заработок вспомогательного рабочего за месяц.

Тема 10. НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Краткое содержание темы

Кроме основного заработка, учитывающего постоянные факторы в пределах норм и заданий, существует система надбавок, доплат и премий (надтарифная заработная плата), призванная обеспечивать повышение квалификации, интенсивности труда, выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, возмещение дополнительных затрат труда, компенсацию потерь в заработке, а также проявление инициативы при выполнении поручений и заданий (рисунок 10.1).

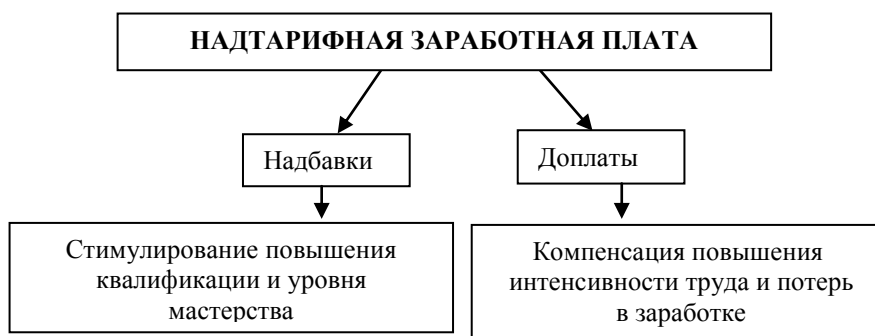


Рисунок 10.1 – Надтарифная заработная плата

Выплата надбавок не связана с возложением на работников новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Надбавки начисляются сверх тарифной заработной платы работников.

Законодательно регламентируется минимальный размер надбавок и доплат, которые наниматель обязан гарантировать работникам. Помимо этого наниматель самостоятельно, совместно с профсоюзами, исходя из собственных доходов, в коллективных договорах может определять перечень, размер и условия выплаты доплат и надбавок.

При заключении коллективных договоров администрация организации и профсоюзы могут компенсационные и другие выплаты устанавливать в равном по абсолютной величине, размере всем работающим независимо от уровня квалификации. Однако при этом выплаты должны быть не ниже установленных в законодательных документах.

Установлены следующие виды надбавок:

- за выслугу лет;
- за квалификационные классы государственных служащих;
- за стаж непрерывной работы по специальности;
- за сложность и напряженность работы;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важных заданий;
- за квалификационные классы (водителей);
- за высокое профессиональное мастерство;
- за владение иностранными языками.

Доплаты также начисляются сверх основного заработка и подразделяются следующим образом (рисунок 10.2).

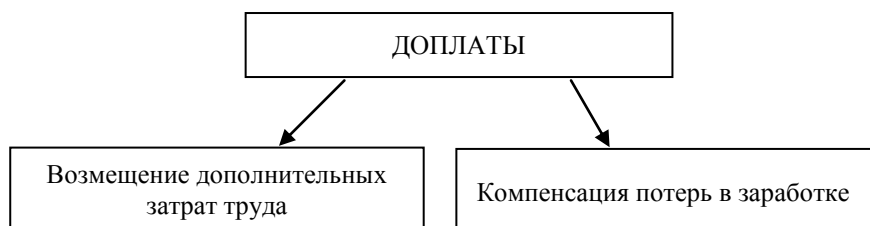


Рисунок 10.2 – Доплаты

Л.: [4], [8], [9].

Вопросы для обсуждения

1. Надбавки и доплаты, их понятие, особенности, классификация. Содержание классификационных групп.
2. Механизм компенсаций, его сущность и источники.

Задачи

Задача 10.1. Приказом нанимателя рабочему 5-го разряда, занимающемуся ремонтом автомобилей (тарифный коэффициент 1,73), с января текущего года установлена надбавка за профессиональное мастерство в размере 20% его тарифной ставки, которая выплачивается за фактически отработанное время.

В январе текущего года рабочим отработано 160 ч (2 дня болел). Организация работает в режиме 40-часовой 5-дневной рабочей недели. Среднемесячная расчетная норма рабочего времени – 168 ч. Тарифная ставка 1-го разряда, применяемая для оплаты труда, составляет 160 000 р.

Рассчитать сумму надбавки за профессиональное мастерство.

Задача 10.2. Графиком работы организации в июне текущего года предусмотрено 168 ч рабочего времени. Фактически в июне водителем автобуса отработано 152 ч в качестве водителя и 16 ч на работах по ремонту автобуса в качестве автослесаря по 4-му разряду. Водителю особо малого автобуса присвоен 2-й квалификационный класс с надбавкой 10%. Часовая тарифная ставка водителя особо малого автобуса (длина до 5 м) составляет 2500 р., автослесаря 4-го разряда – 1887 р.

Рассчитать сумму надбавки за классность.

Задача 10.3. В штатном расписании организации предусмотрена должность экспедитора по перевозке грузов (далее – экспедитор), тарифицируемая 6-м разрядом (тарифный коэффициент 1,9).

Наниматель принял решение установить водителю грузового автомобиля, занятого доставкой продукции на торговые точки организации, доплату за совмещение должности экспедитора с 1 марта текущего года. Размер доплат за совмещение определен по соглашению сторон в размере 30% оклада экспедитора исходя из степени использования сменного времени при выполнении водителем основных и дополнительных обязанностей, полноты выполнения перечня работ, предусмотренных тарифно-квалификационной характеристикой экспедитора, содержащейся в Едином квалификационном справочнике должностей служащих, занятых на автомобильном транспорте, утвержденном постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.11.2002 № 142 «Об утверждении квалификационного справочника «Должности служащих, занятых на автомобильном транспорте» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.12.2005 г. № 168). Установленная в организации тарифная ставка 1-го разряда – 160 000 р.

Согласно графику работ (сменности) организации в марте текущего года должен быть отработан 21 день, фактически же водителем отработано 24 дня.

Рассчитать доплату за совмещение профессий.

Задача 10.4. Приказом нанимателя выполнение обязанностей бухгалтера на время его трудового отпуска с 1 по 30 марта текущего года возложено на кассира с его согласия. Доплата за выполнение дополнительной работы определена по соглашению сторон в размере 60% ставки бухгалтера исходя из степени использования кассиром сменного времени при выполнении основных и дополнительных обязанностей, полноты выполнения перечня работ, предусмотренных тарифно-квалификационной характеристикой бухгалтера, содержащейся в ЕТКС «Должности служащих, общие для всех отраслей экономики», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.1999 г. № 159 «Об утверждении квалификационных справочников «Должности служащих, общие для всех отраслей экономики», «Должности служащих, занятых в машиностроении и металлообработке», «Должности служащих, занятых финансами, кредитом и страхованием» и «Должности служащих, занятых геодезией и картографией» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.10.2006 № 118). Тарифный коэффициент бухгалтера – 2,84, оплата его труда – повременная. Установленная в организации тарифная ставка 1-го разряда – 160 000 р. Режим работы – 5-дневная рабочая неделя. Плановый фонд рабочего времени – 21 день. В марте текущего года кассир отработал 21 день.

Рассчитать сумму доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Задача 10.5. В организации установлена месячная тарифная ставка 1-го разряда в размере 160000 р. при 40-часовой 5-дневной рабочей неделе и среднемесячной расчетной норме рабочего времени 168 ч.

Согласно коллективному договору организации доплата бригадиру при численности бригады в 10 человек составляет 20% часовой тарифной ставки 1-го разряда. В апреле текущего года бригадир отработал 158 ч.

Рассчитать сумму доплаты бригадиру, не освобожденному от основной работы, за руководство бригадой.

Задача 10.6. В организации доплаты за интенсивность труда рабочим-сдельщикам на конвейерно-поточной линии ремонта автомобилей установлены дифференцированно в зависимости от уровня освоения научно обоснованных норм труда (отношение отраслевой нормативной трудоемкости производства по участку к сумме фактических затрат времени) в процентах к сдельной заработной плате рабочих по следующей шкале: уровень освоения научно обоснованных норм труда 100–103,9%, 104–107,9, 108–111,9, свыше 112%.

Размер доплат в процентах к сдельному заработку – 3%, 6, 10, 15%.

Рабочий 4-го разряда занят на конвейерно-поточной линии по ремонту автомобилей. Соотношение нормативной трудоемкости работ (рассчитанной по отраслевым и более напряженным, чем отраслевые нормы и нормативы времени) и фактических затрат времени на ремонт составляет 105,2%. Рабочему начислена сдельная заработная плата за выполненные работы в размере 480 500 р.

Рассчитать сумму доплаты за интенсивность труда.

Задача 10.7. Учитывая систематическое выполнение плана по объему оказания услуг по ремонту автомобилей, снижению себестоимости, высокое качество оказанных услуг, приказом нанимателя установлена надбавка за высокие достижения в труде в размере 30% должностного оклада инженеру с должностным окладом 480000 р. В текущем месяце специалист отработал 19 рабочих дней (1 день отсутствовал в связи с выполнением государственных обязанностей) согласно графику работ (сменности) предприятия.

Рассчитать сумму надбавки за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы, другие показатели.

Задача 10.8. Рассчитать сумму надбавки за стаж работы продавцам магазина «Продтовары».

Должностные оклады продавцов 6-го разряда – 501600 р., 5-го разряда – 418660 р. и 4-го разряда – 379940 р.

Стаж работы в системе потребительской кооперации продавца 6-го разряда – 9,5 лет (надбавка 10%), продавца 5-го разряда – 6 лет (надбавка 10%), продавца 4-го разряда – 3 года (надбавка 5%).

Задача 10.9. Рассчитать сумму надбавки за стаж работы и сумму доплаты за уборку продавцам магазина «ТПС».

Должностные оклады продавцов (с учетом отработанного времени) 6-го разряда – 543400 р., 5-го разряда – 456720 р. и 4-го разряда – 527520 р.

Стаж работы в системе потребительской кооперации продавца 6-го разряда – 14 лет (надбавка 15%), продавца 5-го разряда – 8 лет (надбавка 10%), продавца 4-го разряда – 4 года (надбавка 5%).

Доплата за уборку магазина распределяется пропорционально отработанному времени (без учета тарификации): 350 р. за 1 м² торгового зала (98 м²) и 175 р. за 1 м² подсобных помещений (20 м²).

Продавец 4-го разряда из 176 ч отработал 168 ч.

Задача 10.10. Рассчитать сумму надбавки за стаж работы и сумму доплаты за уборку продавцам магазина «ТПС».

Должностные оклады продавцов 6-го разряда – 585200 р., 5-го разряда – 532840 р. и 4-го разряда – 379940 р.

Стаж работы в системе потребительской кооперации продавца 5-го разряда – 17 лет (надбавка 20%), продавца 4-го разряда – 15,5 лет (надбавка 20%).

Доплата за уборку магазина распределяется пропорционально отработанному времени (без учета тарификации): 500 р. за 1 м² торгового зала (78 м²) и установлен коэффициент 0,4 к указанному размеру доплат за каждый убираемый квадратный метр подсобных помещений (15 м²).

Тема 11. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Краткое содержание темы

Выйдя на белорусский рынок, иностранные торговые сети принесут с собой западные стандарты подбора персонала, управления кадрами и организации оплаты труда. Некоторые из российских розничных сетей быстро переняли «западный подход» к делу, но это тоже скорее исключение из общего правила.

«Западный подход» основан на трех правилах:

- грамотный подбор персонала;
- мотивация сотрудников;
- контроль за выполнением требований, предъявляемых к продавцу.

Согласно первому правилу компания определяет основные требования к работнику и поставленную перед ним задачу (большой оборот или редкие, но «дорогие» клиенты).

В связи с этим компании уделяют достаточно много внимания подбору персонала. Их интересует не только образование, опыт и возраст претендента, но и мотивации соискателя: для кого-то важнее иметь возможность учиться, для кого-то важнее стабильный заработок и хорошая атмосфера в коллективе. Таким образом, второе правило вступает в действие не после реализации первого, а параллельно с ним.

Интересным представляется реализация третьего правила в компании «Макдоналдс». Работу каждого сотрудника оценивают при помощи так называемого контрольного листа наблюдения. Ежедневно его заполняет менеджер, которому в этот день подчиняется сотрудник (у начинающих нет постоянного места работы: сегодня ты на кухне жарил мясо, завтра стоишь на кассе, послезавтра делаешь уборку). Запол-

няя контрольный лист, менеджер отвечает либо «да», либо «нет» на ряд стандартных вопросов. От результатов полученных оценок зависит размер заработной платы, прибавки, льготы, а также повышение по службе.

Основные качества, которые требуются от человека, который хочет работать в российской розничной торговой компании «Перекресток»: стрессоустойчивость, желание работать с людьми, динамизм и энергичность. Остальному учат. Каждый начинающий продавец проходит через учебный центр торговой компании «Перекресток», затем действует система повышения квалификации.

Контроль за продавцами в этой компании осуществляют менеджеры среднего звена. На совещании менеджер докладывает о работе своих подопечных, после чего коллегиально принимается решение о поощрении либо наказании каждого конкретного работника.

Ряд магазинов по реализации дорогой одежды практикуют применение личного коэффициента продавцам (по сути это то же, что и процент надбавки), учитывающий и то, как работают продавцы, и то, как они разговаривают, а также как одеты и какой у них макияж.

Большинство зарубежных компаний для оплаты труда торгово-оперативного персонала используют не сдельную, а повременную форму оплаты труда и, в частности, ее повременно-премиальную систему.

Все более активной становится тенденция к отказу и от повременной формы оплаты труда в явном ее проявлении. Система оплаты ориентируется на фактическую квалификацию работника, а не на указанную в дипломе. Работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за количество человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои служебные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего объекта торговли, предприятия, организации.

Оплата за квалификацию представляет собой разновидность стимулирующей оплаты постоянных работников. Чем выше уровень квалификации, тем выше и заработок продавца.

В последние годы в США, Франции и других странах широкое распространение получила индивидуализация оплаты труда, основанная на оценке заслуг. Ее смысл сводится к следующему: работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие идентичные должности, благодаря своим природным способностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям могут добиться различных результатов в работе. Эти различия находят отражение и в заработной плате, что достигается с помощью дифференциации в рамках разряда (или должности).

Успешное осуществление индивидуализации оплаты труда требует совершенствования методов оценки заслуг для достаточной мотивации работника и установления определенного соотношения между постоянной и переменной частями заработной платы с учетом «психологического порога», ниже которого заработная плата утрачивает свою стимулирующую роль и не воспринимается как адекватное вознаграждение за труд.

Л.: [8], [9], [11].

Вопросы для обсуждения

1. Опыт регулирования заработной платы, формы, методы.
2. Модели организации оплаты труда, их содержание и особенности применения.
3. «Шведская модель» организации оплаты труда.
4. Опыт организации оплаты труда в Японии.
5. Система организации оплаты труда в Германии.
6. Новая система оплаты труда в Российской Федерации.
7. Системы оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой.
8. Американская модель организации заработной платы.
9. Японская модель организации заработной платы.
10. Западноевропейская модель организации заработной платы.
11. Система оплаты труда в зависимости от квалификации работника.
12. Система оплаты труда в зависимости от стажа работы в организации.
13. Индивидуализация оплаты труда.
14. Оценка заслуг.
15. Пофакторная модель оценки труда работника при обосновании индивидуального подхода оплаты труда.
16. Системы премирования. Гибкие системы участия.
17. Система коллективного премирования Скенлона.
18. Система коллективного премирования Раккера.
19. Модели определения заработной платы в Германии: рыночная, коллективная, государственная.

20. Компоненты системы оплаты труда в Германии: основная заработная плата, компонент результата, социальный компонент, компонент рынка труда.

21. Участия в прибылях.

22. Социальные выплаты и льготы.

23. Бонусная система оплаты труда.

Тема 12. АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Краткое изложение темы

Курс на рыночную экономику, а следовательно, на интенсификацию производства и обращения, повышение их экономической эффективности и качества товаров требует полной мобилизации всех имеющихся резервов. А это предполагает максимальное развитие инициативы трудовых коллективов и отдельных работников. На современном этапе развития экономики мало ответить на вопрос, как выполнено задание, необходимо также выяснить, какие изменения в использовании труда произошли в процессе выполнения этого задания. Изменения могут носить двоякий характер: положительный и отрицательный. Задача анализа состоит в том, чтобы обнаружить все изменения, определить их характер и в последующем либо содействовать, либо противодействовать их развитию.

В процессе анализа трудовых ресурсов изучаются:

- обеспеченность рабочих мест персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе (обеспеченность организации трудовыми ресурсами);

- развитие кадрового потенциала (динамика);

- использование рабочего времени;

- изменение производительности труда.

Источниками информации при анализе являются штатное расписание, статистическая отчетность форм № 1-Т, 6-Т и 72-К, оперативная отчетность, связанная с трудовыми ресурсами организации и отдельных подразделений в зависимости от поставленной цели и задач исследователем.

Изучение кадрового состава начинают с оценки укомплектованности необходимыми кадрами соответствующих специальностей и квалификаций. Использование работников по назначению является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственного задания.

Для анализа обеспеченности следует использовать штатное расписание и фактическую штатную расстановку. Целесообразно начинать оценку обеспеченности с отдельных подразделений. В системе потребительской кооперации эту работу можно организовать, используя Указания по проведению единовременного профессионального учета кадров, рекомендуемые к использованию в 1997 г. В приложении 1, с. 160 учебника «Экономика и организация труда» С. Н. Лебедевой, Л. В. Мисниковой приведена таблица из этих указаний, позволяющая оценить использование каждого человека в соответствии с его уровнем образования, специальностью и специализацией. На ее основе целесообразно составить обобщающую таблицу, в которой необходимо отразить название основных должностей по штатному расписанию в подразделении, их количество по штату и фактическое количество работников на них, указать количество работников на данных должностях, уровень образования которых соответствует требуемому, количество работников, специальность которых соответствует должности. На основе этих данных можно рассчитать показатель замещения конкретных должностей работниками с соответствующим уровнем образования или с соответствующей специальностью. Для анализа используют списочную численность работников на определенную дату. Обеспеченность кадрами определяют с помощью коэффициента укомплектованности, а также общей и частной насыщенности специалистами с высшим и средним специальным уровнями образования:

$$\text{Процент укомплектованности} = \frac{\text{Фактическая численность работников}}{\text{Требуемая численность работников по штатному расписанию}} \cdot 100;$$

$$\text{Коэффициент общей насыщенности специалистами с высшим и средним специальным образованием} = \frac{\text{Фактическая численность работников данным уровнем образования}}{\text{Общая фактическая численность работников}} \cdot 1000;$$

$$\text{Коэффициент насыщения специальный} = \frac{\text{Фактическая численность работников определенным уровнем образования}}{\text{Объем деятельности}} \cdot 1000.$$

Коэффициент общей и специальной насыщенности может считаться по отдельным видам образования:

$$\text{Коэффициент насыщения специалистами с образованием} = \frac{\text{Фактическая численность работников высшим образованием}}{\text{Фактическая численность работников со средним специальным образованием}} \cdot 1000;$$

$$\text{Коэффициент обеспеченности} = \frac{\text{Фактическая численность работников определенным уровнем образования}}{\text{Требуемая численность должностей с данным уровнем образования по штатному расписанию}} \cdot 1000.$$

Коэффициент обеспеченности показывает соответствие работников с определенным уровнем образования штатной потребности в данных специалистах. Он рассчитывается в потребительской кооперации на основании статистического отчета № 72-к и определяется как в целом по специалистам, так и по каждому уровню образования в отдельности.

В отношении специалистов может быть также рассчитан процент их использования по назначению в соответствии с полученным уровнем образования. Он также считается как в целом по специалистам, так и в разрезе уровней образования:

$$\text{Процент использования специалистов по назначению} = \frac{\text{Фактическая численность работников с определенным уровнем образования, работающих на должностях требующих данного уровня подготовки}}{\text{Требуемая численность должностей с данным уровнем образования по штатному расписанию}}.$$

Оценка трудовых ресурсов предполагает ее увязку с эффективностью их использования. Это обеспечивается через определение производительности труда путем расчета относительного излишка (недостатка) работников и определяется по формуле

$$\Delta \mathcal{C}_{абсол} = \mathcal{C}_1 - \mathcal{C}_0,$$

где $\Delta \mathcal{C}_{абсол}$ – абсолютная численность работников, чел.;

\mathcal{C}_1 – фактическая численность работников;

\mathcal{C}_0 – численность работников за базовый период.

$$\Delta \mathcal{C}_{относит} = \mathcal{C}_1 - \mathcal{C}_0 \cdot I_{m/o},$$

где $I_{m/o}$ – индекс изменения объемов деятельности в сопоставимых ценах.

Далее можно переходить к более высокому уровню обобщения при анализе.

Динамика численности персонала может оцениваться следующими показателями:

1. Индекс среднесписочной численности работающих или темп ее роста ($I_{чсс}$) определяется отношением среднесписочной численности работающих в организации (структурном подразделении) в расчете на один календарный день в отчетном году ($\mathcal{C}_{сс1}$) и в базисном году ($\mathcal{C}_{сс0}$):

$$I_{чсс} = \frac{\mathcal{C}_{сс1}}{\mathcal{C}_{сс0}}.$$

2. Индекс удельного веса отдельных категорий персонала ($I_{ув}$) определяется отношением удельного веса определенной категории работников в общей численности персонала в отчетном году (VB_1) к удельному весу в базисном году (VB_0):

$$I_{ув} = \frac{УВ_1}{УВ_0}.$$

3. Изучение структуры персонала необходимо для оценки изменения функционального, образовательного и квалификационного состава.

4. Индекс численности рабочей силы ($I_{чрс}$) определяется с учетом изменения численности работников (обычно по отдельным категориям) на начало и конец анализируемого периода:

$$I_{чрс} = \frac{Ч_o + Ч_{пр} - Ч_{ув}}{Ч_o},$$

где $Ч_o$ – численность работников на начало анализируемого периода, чел.;

$Ч_{пр}$ – число вновь принятых за данный период, чел.;

$Ч_{ув}$ – число уволенных за данный период, чел.

5. Коэффициент выбытия кадров.

6. Коэффициент приема кадров.

7. Коэффициент текучести кадров (расчет коэффициентов см. в теме 3 с. 20).

8. Коэффициент явки ($Кя$) определяется отношением явочного числа работников ($Чя$) к среднесписочному числу работников. Коэффициент явки обычно рассчитывается как средневзвешенная величина.

Необходимость разработки стратегии развития организации в настоящее время актуализирует плановую работу по обоснованию текущей и дополнительной потребности в кадрах. Планирование персонала является составной частью плановой работы в организации. Основой планирования является анализ наличного персонала в организации. Затем производится оценка будущих потребностей. Она представляет собой прогноз численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и долгосрочных целей.

Общая потребность в персонале представляет собой всю численность работников, необходимых организации для выполнения запланированного объема работы. Дополнительная потребность в персонале – это его количество, которое необходимо в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности базового года, обусловленное текущими нуждами организации.

Разработка проекта плана численности ведется в разрезе основных категорий работников с использованием следующих методов планирования:

- нормативный метод;
- метод технико-экономических расчетов;
- опытно-статистический метод.

При анализе использования фонда рабочего времени и планировании численности используют следующие экономические термины и понятия:

• Время работы – это время, в течение которого работник производит действие, направленное на осуществление трудового процесса.

• Рабочее время – это время, в течение которого выполняется или должна выполняться порученная человеку работа.

• Оперативное время – это время, затрачиваемое непосредственно на выполнение заданной работы, повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции или работ.

• Потери рабочего времени – это время выполнения непроизводительной работы и время нерегламентированных перерывов. Эти затраты являются объектом анализа с целью их устранения или максимального снижения.

• Явочная численность работников при планировании – это минимальная численность работников для выполнения определенного задания (плана), при учете – это численность работников, участвующих в производственном процессе за определенный период.

• Списочная численность работников – это численность всех работников, состоящих в списках организации на определенную дату.

Л.: [3], [6], [14], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Задачи и цели анализа численности персонала, его последовательность.
2. Классификация персонала организации по праву на имущество, категориям, сфере деятельности, выполняемым функциям.
3. Методика анализа численности персонала в организации.
4. Определение абсолютного и относительного излишка или недостатка кадров.
5. Оценка плана по подготовке и повышению квалификации кадров.

6. Цели и задачи, планирование численности персонала.
7. Методы планирования численности рабочих.
8. Планирование численности руководителей, специалистов и других служащих.
9. Экономико-математические методы планирования.
10. Нормативные методы планирования численности и состава работников.
11. Источники покрытия потребности организации в персонале.
12. Рабочее время. Показатели использования рабочего времени.
13. Потери рабочего времени и их причины. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
14. Планирование рабочего времени.

Задачи

Задача 12.1. Провести анализ образовательной структуры кадров в организации на основании данных таблицы 12.1. Аналитическую таблицу построить самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.1 – **Образовательный уровень работников организации**

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
Списочная численность работников, всего, чел.	4863	4820	5372
В том числе:			
с высшим образованием, чел.	620	653	695
со среднеспециальным, чел.	1127	1222	1314
имеют профессиональную подготовку, чел.	1241	1225	1283
с общим средним и базовым образованием, чел.	1875	1720	2080

Задача 12.2. Произвести анализ половозрастной структуры кадров в организации на основании данных таблицы 12.2. Аналитическую таблицу построить самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.2 – **Половозрастной состав работников организации**

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
Списочная численность работников, всего, чел.			
В том числе женщины	1922	1933	2064
Из общего количества работников имеют возраст, лет:			
18–24	667	688	806
25–29	549	548	651
30	64	107	115
31	86	78	108
32–39	714	597	792
40–49	1862	1746	1675
50–54	604	701	792
55 лет и старше, всего	317	355	433
Из них: женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше	103	132	140

Задача 12.3. Произвести анализ должностной структуры кадров в организации на основании данных таблицы 12.3. Аналитическую таблицу построить самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.3 – **Состав работников организации, чел.**

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
Списочная численность работ-	4863	4820	5372

ников, всего			
В том числе:			
рабочие	3597	3539	4063
руководители	573	581	579
специалисты	680	656	687
другие служащие	13	44	43

Задача 12.4. Произвести анализ структуры трудовых ресурсов организации на основании данных таблицы 12.4. Аналитическую таблицу построить самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.4 – Состав работников основного и неосновного видов деятельности организации, чел.

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
1. Промышленно-производственный персонал, всего	4291	4348	4651
В том числе:			
рабочие	3191	3214	3467
руководители	540	533	550
специалисты	598	578	594
2. Персонал неосновной деятельности	41	34	34
3. Среднесписочная численность	4332	4382	4685

Задача 12.5. Произвести анализ структуры трудовых ресурсов организации в разрезе осуществляемых видов деятельности на основании данных таблицы 12.5. Аналитическую таблицу построить самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.5 – Состав работников по видам деятельности, чел.

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
1. Среднесписочная численность, всего	693	714	696
В том числе по видам деятельности:			
розничная торговля	418	428	416
общественное питание	123	133	136
промышленность	82	80	73
ремонт зданий и сооружений	20	20	18
заготовки	26	27	29
рынок	15	16	16
автомобильное хозяйство	4	4	6
сельскохозяйственное производство	5	5	2

Задача 12.6. Произвести анализ структуры трудовых ресурсов организации в разрезе осуществляемых видов деятельности на основании данных таблицы 12.6.

Таблица 12.6 – Укомплектованность работников по видам деятельности за отчетный год

Показатели	План	Факт	Процент укомплектованности штатов	Отклонение (+; –) по удельному весу, %
1. Среднесписочная численность, всего, чел.	612	696		
В том числе по видам деятельности:				
розничная торговля	298	416		
общественное питание	165,5	136		
промышленность	72	73		
ремонт зданий и сооружений	22,5	18		
заготовки	31	29		
рынок	14	16		
автомобильное хозяйство	7	6		
сельскохозяйственное про-	2	2		

изводство				
-----------	--	--	--	--

По результатам анализа сделать выводы.

Задача 12.7. Рассчитать абсолютное и относительное отклонение численности работников с учетом изменения товарооборота на основе следующих данных:

- розничный товарооборот за прошлый год составил 22 155,6 млн р., а за отчетный – 25 543,1 млн р.;
- индекс роста цен – 1,087;
- численность работников в прошлом году составила 410 чел., в отчетном – 428 чел.

По результатам анализа сделать выводы.

Задача 12.8. Рассчитать абсолютное и относительное отклонение численности работников по розничной торговой организации исходя из данных таблицы 12.7. Индекс роста цен на товары за анализируемый период составляет 1,438. По результатам анализа сделать выводы.

Таблица 12.7 – Абсолютное и относительное отклонение торговых работников

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год		Темп роста, %	Базисная численность в пересчете на товарооборот отчетного года	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
		в действующих ценах	в сопоставимых ценах				
Розничный товарооборот, млн. р.	12 209	19 541			–	–	–
Среднесписочная численность работников, всего, чел.	113	99					
В том числе продавцов, чел.	76	69					

Задача 12.9. Рассчитать абсолютное и относительное изменение численности работников торговой организации, если среднесписочная численность работников торговой организации в прошлом году составила 97 чел., в том числе 74 продавца, в отчетном – 92 чел., в том числе 70 продавцов. Розничный товарооборот организации в прошлом году составил 10215 млн р., в отчетном – 12057 млн р. Индекс роста потребительских цен за анализируемый период составил 13,7%. Аналитическую таблицу разработать самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Задача 12.10. В организации согласно штатному расписанию в прошлом году имелось 25 должностей руководителей и специалистов, в том числе подлежащих замещению работниками с высшим образованием – 15, а со средним специальным – 10. Фактически работало 27 чел., в том числе 12 чел. – с высшим образованием (из них 11 на должностях, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием), 14 чел. – со средним специальным (из них 10 на должностях, подлежащих замещению специалистами со средним специальным образованием) и 1 работник имел профессионально-техническое образование. В отчетном году штатное расписание не изменялось, а в фактической структуре кадров произошли следующие изменения:

- работник с практическим опытом работы уволен на пенсию, а вместо него, согласно требованиям должностной инструкции, принят молодой специалист с высшим образованием;
- один работник на должности руководителя, имевший среднее специальное образование, закончил заочное обучение в вузе и получил диплом.

Определить процент обеспеченности организации кадрами соответствующей квалификации, процент замещения и использования специалистов по назначению. Аналитическую таблицу разработать самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Задача 12.11. В организации согласно штатному расписанию в прошлом году имелись 31 должность руководителей и специалистов, в том числе подлежащих замещению работниками с высшим образованием – 20, а со средним специальным – 11. Фактически работало 33 чел., в том числе 15 чел. – с высшим образованием (из них 12 на должностях, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием), 16 чел. – со средним специальным (из них 11 на должностях, подлежащих замещению специалистами со средним специальным образованием) и 2 работника имели профессионально-техническое образование. В отчетном году штатное расписание не изменялось, а в фактической структуре кадров произошли следующие изменения:

- работник с практическим опытом работы уволен на пенсию, а вместо него, согласно требованиям должностной инструкции, принят молодой специалист с высшим образованием;

- два работника на должности руководителя, имевшие среднее специальное образование, закончили заочное обучение в вузе и получили диплом.

Определить процент обеспеченности организации кадрами, общий и частный коэффициенты насыщенности специалистами как в целом по организации, так и в разрезе уровней образования. Аналитическую таблицу разработать самостоятельно. По результатам анализа сделать выводы.

Задача 12.12. Рассчитать среднесписочную численность работников на планируемый период на основе следующих данных:

- Розничный товароборот планируется увеличить на 15,3% (в действующих ценах).
- Предполагаемый индекс роста розничных цен – 1,087.
- Производительность труда планируется увеличить на 3,5% (в сопоставимых ценах).
- В отчетном году среднесписочная численность работников составила 94 чел.

Задача 12.13. Рассчитать среднесписочную численность работников на планируемый период на основе следующих данных:

- Розничный товароборот планируется увеличить на 12,5% (в действующих ценах).
- Предполагаемый индекс роста розничных цен – 8,5%.
- Производительность труда планируется увеличить на 2% (в сопоставимых ценах).
- В отчетном году среднесписочная численность работников составила 81 чел.

Задача 12.14. Рассчитать общую численность рабочих механического цеха на планируемый год исходя из следующих данных:

- Производительность труда одного работника в базисном году по товарной продукции составила 5826 тыс. р.
- На планируемый год выпуск товарной продукции составит 1324 млн р.
- Планируемый рост реальной производительности труда – 5%, предполагаемый индекс роста цен на производимую продукцию ожидается в размере 8,5%.

Задача 12.15. Рассчитать общую численность работающих механического цеха на планируемый год исходя из следующих данных:

- Выпуск товарной продукции планируется увеличить на 12,8% (в действующих ценах).
- Предполагаемый индекс роста цен на производимую продукцию ожидается в размере 7,5%.
- Планируемый рост реальной производительности труда – 5%.
- Ожидается сокращение количества отработанных дней одним рабочим с 243 до 238 при увеличении продолжительности рабочего дня с 7,8 ч до 7,9 ч.
- В отчетном году среднесписочная численность рабочих составила 295 чел.

Задача 12.16. Определить коэффициенты перехода от среднесписочной численности к явочной и от явочной – к среднесписочной, исходя из того, что номинальный фонд рабочего времени составляет 278 дней, а эффективный – 245 дней.

Задача 12.17. Определить среднесписочную численность работников, учитывая нижеприведенную информацию:

- Явочная численность работников за месяц – 148 человек.
- Номинальный фонд рабочего времени составил 284 дня, а эффективный – 258 дней.

Задача 12.18. В продовольственном магазине с универсальным ассортиментом и торговой площадью 180 м² определить необходимую явочную численность продавцов. В магазине имеется 10 рабочих мест продавцов. Режим работы магазина 14 ч в день без выходных. Время на подготовительно-заключительные операции установлено директором магазина в размере 15 мин/день.

Задача 12.19. По расчету явочная численность продавцов в магазине составляет 20 человек при 100%-ной занятости работников за прилавком. Определить среднесписочную численность продавцов, необходимую магазину, если известно, что в магазине по штатному расписанию 1 заведующий, 2 заведующих отделами и 1 заведующий секцией. Выполнение обязанностей по заведованию возложено на продавцов с частичным освобождением их от обязанности работы за прилавком. Норма времени работы за прилавком для них – 40% рабочего времени. Коэффициент перевода явочной численности в списочную составляет 1,25.

Задача 12.20. Определить календарный, номинальный и эффективный фонды рабочего времени, используя следующие данные:

- Отработано всего 174,8 тыс. чел.-дней.
- Продолжительность очередных и дополнительных отпусков – 29,4 тыс. чел.-дней.
- Невыходы по болезни – 2,4 тыс. чел.-дней.
- Продолжительность отпусков в связи с родами – 1,3 тыс. чел.-дней.
- Число праздничных и выходных дней – 39,7 тыс. чел.-дней.

Задача 12.21. Составить баланс рабочего времени одного рабочего магазина. Данные для составления баланса приведены в таблице 12.8. Известно также, что в плановом периоде удельный вес женщин в составе работников райпо увеличится на 15%. На основании явочной численности работников магазина, рассчитанной в задаче 12.18, определить среднесписочную численность продавцов.

Таблица 12.8 – Баланс рабочего времени одного рабочего

Элементы рабочего времени	Отчетный период	Плановый период
1. Календарный фонд времени, всего, дней		
В том числе:		
праздничные	365	365
выходные	8	8
2. Полное число рабочих дней (номинальный фонд рабочего времени)	104	104
3. Невыходы на работу, всего, дней		
В том числе:		
очередные и дополнительные отпуска	13	13
учебные отпуска	1,7	1,7
отпуска по беременности и родам	1,7	
выполнение государственных обязанностей	0,7	
невыходы с разрешения администрации	0,4	×
невыходы по болезни	5,0	4,7
прогулы	0,7	×
4. Полезный фонд рабочего времени, дней		
5. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,8	7,9
6. Полезный фонд рабочего времени, ч		

Задача 12.22. Определить рациональную численность продавцов и грузчиков для продовольственного магазина на основании следующих данных:

- товарооборот за апрель – 1800 тыс. р.;
- площадь торгового зала – до 100 м²;
- магазин работает по 12 ч без выходного дня;
- в магазине по сравнению с январем текущего года цены увеличились в 1,042 раза;
- сведения о коэффициентах для корректировки рациональной численности продавцов с учетом режима работы магазина и информация о численности работников односменных магазинов, работающих с выходным днем, приведены в таблицах 12.9 и 12.10.

Таблица 12.9 – Коэффициенты для корректировки рациональной численности продавцов с учетом режима работы магазина

Продолжительность рабочего дня, ч	Коэффициенты численности с учетом режима работы магазина	
	с выходным днем	без выходного дня
7–8	1,00	1,09
9	1,12	1,31
10	1,25	1,46
11	1,38	1,60
12	1,50	1,75
13	1,62	1,90
14	1,75	2,04

Таблица 12.10 – Численность работников односменных магазинов «Продукты», работающих с выходным днем

Месячный товарооборот магазина (по данным за январь текущего года), тыс. р.	Численность работников магазина, не освобожденных от непосредственного обслуживания покупателей, чел., при площади торгового зала		Численность грузчиков, чел.
	до 100 м ²	свыше 100 м ²	
До 250	1	2	0,5
250–500	1	2	0,5
500–750	1–2	2–3	1
750–1000	2	3–4	1
1000–1250	2–3	4	1
1250–1500	3	4	1
1500–1750	3–4	4–5	1–2

1750–2000	4	5	1–2
2000–2250	5	5–6	1–2
2250–2500	5–6	5–6	1–2
2500–2750	6	7	1–2
2750–3000	6–7	8	2
3000–3250	7–8	9	2
3250–3500	9–10	10	2
3500–3750	11	11–12	2
3750–4000	12	12–13	2–3

Задача 12.23. Определить рациональную численность работников магазина «Хозтовары» исходя из следующих данных:

- торговая площадь магазина составляет 120 м²;
- магазин работает без выходного дня по 9 ч;
- фактический товарооборот за январь составил 1670 тыс. р.;
- сведения о коэффициентах для корректировки рациональной численности продавцов с учетом режима работы магазина и информация о численности работников односменных магазинов, работающих с выходным днем, приведены в таблицах 12.9–12.11.

Таблица 12.11 – Численность работников односменных магазинов «Хозтовары», работающих с выходным днем

Месячный товарооборот магазина (по данным за январь текущего года), тыс. р.	Численность работников магазина, не освобожденных от непосредственного обслуживания покупателей, чел., при площади торгового зала		Численность грузчиков, чел.
	до 100 м ²	свыше 100 м ²	
До 300	1	2	–
300–600	1	2	0,5
600–900	1	2–3	0,5
900–1200	1–2	2–3	0,5
1200–1500	1–2	2–3	0,5
1500–1800	1–2	3	1
1800–2100	2	3	1
2100–2400	2	3	1
2400–2700	2	3	1
2700–3000	2–3	3	1,5
3000–3300	2–3	3–4	1,5
3300–3600	2–3	3–4	1,5
3600–3900	3	3–4	2
3900–4200	3	3–4	2
4200–4500	3	3–4	2

Задача 12.24. Норма времени на наладку одного станка 25 мин, а на подналадку – 10 мин. В цехе требуют ежедневного обслуживания 50 единиц оборудования. Определить норму численности наладчиков за 8-часовую рабочую смену.

Задача 12.25. Сколько потребуется слесарей по ремонту и обслуживанию торговых автоматов исходя из данных таблицы 12.12.

Таблица 12.12 – Исходные данные для определения потребности слесарей

Виды автоматов	Количество, шт.	Коэффициент технической сложности (<i>К_{сл.}</i>)
Для приготовления и продажи газированной воды	10	1,0
Для приготовления и продажи горячих напитков	8	1,7
Для продажи пива	5	1,3
Для продажи штучных товаров	3	1,8

Норма нагрузки на слесаря при *К_{сл.}* = 1,0 составляет 15 единиц. Продолжительность работы автоматов – 12 ч, рабочей смены слесаря – 8 ч.

Задача 12.26. Произвести факторный анализ фонда рабочего времени по работникам организации на основании данных таблицы 12.13.

Таблица 12.13 – Исходные данные для проведения факторного анализа фонда рабочего времени

Показатели	Годы	
	предшествующий	отчетный
1. Среднесписочная численность:		
промышленно-производственного персонала, чел.	4348	4651
рабочих, чел.	3214	3467
2. Удельный вес рабочих в численности промышленно-производственного персонала, %		
3. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-дней	666	755,6
4. Отработано всеми рабочими, тыс. чел.-ч	5316	6053,4
5. Отработано одним рабочим, ч		
6. Отработано одним рабочим, дней		
7. Продолжительность рабочего дня, ч		

Аналитическую таблицу построить самостоятельно, дать ей название. По результатам анализа сделать выводы.

Тема 13. АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Краткое изложение темы

Трансформация экономических отношений изменила значимость роста показателей эффективности труда. Сама реформа возникла в связи с необходимостью повышения эффективности деятельности, в том числе производительности труда. Первоначально считалось, что частная форма собственности автоматически будет способствовать повышению эффективности труда. Однако такого не произошло. Это было связано с тем, что не оказались задействованными основные факторы роста производительности труда (техническое совершенствование, улучшение организации деятельности и личные усилия работников). В управлении экономикой по-прежнему не уделяется должного внимания индексу сопоставимого роста производительности труда как критерия эффективности деятельности. В большинстве организаций продолжается практика использования обесцененного трудотовара. Но уже заметна тенденция «подтягивания» цены труда до стандартов, сложившихся на рынке. Это выражается в достаточно высоких темпах роста заработной платы. Но увеличение заработной платы часто происходит без всякой связи с темпами роста производительности труда. Между изменениями показателей производительности труда и заработной платы отсутствует взаимосвязь, их приросты не взаимозависимы. Это делает необходимым управление производительностью труда как на уровне государства, так и отдельной организации.

Многие экономисты считают, что нужны общегосударственные программы, которые способствовали бы развитию производительности труда в организациях различной формы собственности.

К показателю производительности в фирмах зарубежных стран приковано особое внимание. Начало этому движению было положено в США еще до Второй мировой войны, а в 50–60-х гг. XX в. оно привело к созданию соответствующей системы понятий и методов измерения данного показателя. Рост этого показателя стал рассматриваться как важнейшая государственная задача. Так, в 1970 г. правительством США был создан национальный комитет по производительности и качеству трудовой жизни.

В странах Европы также долгие годы действовали национальные центры производительности, которые добивались значительного повышения этого показателя.

Европейская практика работы с производительностью в отличие от американского подхода привнесла в значение производительности элемент социального партнерства, что способствовало созданию производственной среды с «человеческим лицом». Сейчас во многих европейских странах действуют региональные и отраслевые центры производительности, которые и способствуют росту уровня производительности.

Показатель производительности труда вошел в число показателей социально-экономического развития Республики Беларусь. Это значит, что он стал планироваться не только на уровне отдельных организаций, но и на государственном уровне.

Анализ производительности труда проводят с учетом особенностей отраслевой принадлежности организации. При этом для всех отраслей рациональное использование рабочего времени, сокращение его потерь повышает эффективность использования кадров и является важным резервом роста производительности труда. Анализ использования календарного фонда времени работников производится по данным табельного учета. Изучаются неявки на работу по отдельным причинам:

- ежегодные отпуска;
- отпуска по учебе;
- отпуска по беременности и родам;
- болезни;
- другие неявки, разрешенные законом;
- неявки с разрешения администрации;
- прогулы.

Затем с учетом праздничных и выходных дней определяется число отработанных работниками человеко-часов.

Завершается анализ использования рабочего времени в торговле определением недополученного товарооборота в связи с неявками и потерями рабочего времени (закрытием магазинов на переучет или в связи с отсутствием работника). При этом определяется недоиспользованная численность работников из-за неявок по болезни и потерь рабочего времени, а также упущенная возможность получения дополнительного товарооборота и прибыли:

$$\text{Недоиспользованная численность работников из-за болезней и потерь рабочего времени} = \frac{\text{Болезни и потери рабочего времени в год (чел. - дни)}}{\text{Количество отработанных дней одним работником за год}};$$

$$\text{Объем недополученного товарооборота (млн р.)} = \frac{\text{Средняя выработка одного работника в анализируемом периоде}}{\text{Недоиспользованная численность работников из-за болезней и потерь рабочего времени}};$$

$$\text{Объем недополученной прибыли (млн р.)} = \frac{\text{Объем недополученного товарооборота}}{\text{Уровень рентабельности по прибыли от реализации}}.$$

Анализ производительности труда требует проверки соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, а также расчета факторов, повлиявших на изменение производительности труда.

Плановый показатель роста производительности труда определяется на основе плана объемных показателей деятельности и мероприятий по рационализации численности работников.

Л.: [8], [14], [15].

Вопросы для обсуждения

1. Объективная необходимость и значение анализа производительности труда.
2. Необходимость и значение планирования производительности труда.
3. Последовательность проведения анализа производительности труда в организации.
4. Основные направления повышения производительности труда.
5. Методика анализа производительности труда в торговле.
6. Порядок планирования производительности труда в организации.

Задачи

Задача 13.1. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торговой организации за счет интенсивных и экстенсивных факторов (в стоимостном выражении и процентах) на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 27360 млн р., в отчетном – 31940 млн р.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 215 чел., в отчетном – 225 чел.
- Индекс роста розничных цен сложился в размере 180%.

Задача 13.2. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торгового дома за счет интенсивных факторов на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 40550 млн р., в отчетном – 42780 млн р. в сопоставимых ценах.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 245 чел., в отчетном – 249 чел.

Задача 13.3. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торговой организации за счет интенсивных и экстенсивных факторов на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 14570 млн р., в отчетном – 1679260 млн р.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 198 чел., в отчетном – 210 чел.
- Индекс роста розничных цен в отчетном году по сравнению с предшествующим составил 190%.

Задача 13.4. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торговой организации за счет интенсивных и экстенсивных факторов (в стоимостном выражении и процентах) на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 15840 млн р., в отчетном – 18970 млн р.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 220 чел., в отчетном – 243 чел.
- Индекс роста розничных цен составил 150%.

Задача 13.5. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торговой организации за счет интенсивных и экстенсивных факторов (в стоимостном выражении и процентах) на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 24550 млн р., в отчетном – 26970 млн р.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 205 чел., в отчетном – 211 чел.
- Индекс роста розничных цен составил 150%.

Задача 13.6. Рассчитать долю прироста розничного товарооборота торгового дома за счет интенсивных факторов на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 10550 млн р., в отчетном – 10970 млн р. в сопоставимых ценах.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 245 чел., в отчетном – 249 чел.

Задача 13.7. Рассчитать производительность труда работников торговли по указанным в таблице организациям, дать ее оценку и сделать выводы.

Указать факторы, которые могли повлиять на колебания данного показателя по организациям.

Определить основные пути роста производительности труда и рассчитать сумму возможного увеличения розничного товарооборота по Белкоопсоюзу при доведении в целом по системе потребительской кооперации Беларуси производительности труда работников торговли до показателя Буда-Кошелевского райпо (таблица 13.1).

Объяснить преимущество сравнительного анализа.

Таблица 13.1 – Производительность труда торговых работников по Белкоопсоюзу в целом, Гомельскому облпотребсоюзу и Буда-Кошелевскому райпо за 2004 г.

Показатель	Белкоопсоюз	Гомельский облпотребсоюз	Буда-Кошелевское райпо
Розничный товарооборот, млн р.	1709245,1	248021,8	15018,6
Среднесписочная численность работников, чел.	47417	7318	357
Производительность труда, млн р.			

Задача 13.8. На основании данных таблицы 13.2 рассчитать влияние изменения среднегодовой численности торговых работников, производительности труда и цен на изменение розничного товарооборота по розничной торговой организации.

Таблица 13.2 – Влияние среднегодовой численности работников, производительности труда и цен на изменение розничного товарооборота по розничной торговой организации

Год	Розничный товарооборот, млн р.	Прирост товарооборота, млн р.	Средне-списочная численность, чел.	Производительность труда, млн р.	Индекс цен	Изменение товарооборота, млн р.		
						за счет численности	за счет производительности труда	за счет цен
Предшествующий	12209		113		—	—	—	—
Отчетный	19541		99		1,5			

Тема 14. АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Краткое изложение темы

Анализ оплаты труда является базой ее обоснованного формирования и регулирования. Он проводится путем выявления соответствия установленным критериям и завершается оценкой результатов, разработкой мероприятий по устранению нежелательных отклонений и контролем над проведением этих мероприятий.

Инструментами проведения анализа уровня, динамики и структуры оплаты труда являются балансовый и индексный методы, факторный анализ, метод группировок, сравнений, исчисления относительных величин, современные экономико-математические методы, а также социологические исследования. Информационной базой анализа оплаты труда служат данные социально-экономической статистики, статистики труда, текущей деятельности организаций, а также мониторингов и социологических обследований.

В зависимости от периодичности проведения, тематической направленности, глубины исследования и конечных ориентиров выделяют три вида анализа: предварительный, текущий и ориентированный на перспективу.

Предварительный анализ предшествует разработке плановых показателей. Его проведение предполагает использование информации об уровне заработной платы, затратах на социальные выплаты и льготы, о степени участия работающих в распределении прибыли как в своей организации, так и в организации-конкуренте. Сопоставление этих данных дает возможность организации определить стратегию своего дальнейшего развития, установить ориентиры и предельно допустимые показатели при планировании оплаты труда, которые бы обеспечивали стабильность и конкурентоспособность коллектива.

Текущий анализ ориентирован на изучение внутренних факторов деятельности организации, на определение отклонений фактических показателей от запланированных и выявление причин этих отклонений. При этом также фактические данные сравниваются и с плановыми показателями своей организации, и с аналогичными фактическими показателями организаций-конкурентов. Текущий анализ проводится как в поквартирном разрезе, так и по уровням управления.

Текущий анализ включает и элементы аудита. Проведение аудита предусматривает проверку соответствия законодательным нормам и правилам, установленным вышестоящими органами.

Результаты текущего анализа, рассмотренные во взаимосвязи с ситуацией, складывающейся на рынке труда, позволяют организации оперативно принимать обоснованные решения по устранению нежелательных отклонений.

Ориентированный на перспективу анализ выявляет динамику и тенденции изменения оплаты труда во взаимосвязи с оценкой влияния различных экономических факторов и временных параметров. Результаты проведения такого анализа служат основой для получения прогнозных оценок и разработки перспективных планов.

Рекомендуется следующий ориентировочный алгоритм проведения анализа на уровне организации:

- проверить соответствие выполняемых расчетов нормативным актам и инструкциям, действующим в организации;
- провести анализ состава фонда заработной платы и выплат социального характера по организации, дать рекомендации по устранению нерациональных и необоснованных доплат и надбавок, улучшению состава фонда заработной платы и выплат социального характера;
- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- реализовать в случае необходимости основной резерв устранения перерасхода фонда заработной платы путем снижения суммы оплаты труда по сдельным расценкам;
- рассчитать изменение фонда заработной платы за счет изменения численности, среднего дохода (заработной платы);
- используя метод цепных подстановок и индексный метод, произвести анализ средней заработной платы за счет изменения среднего числа отработанных рабочими дней, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы одного рабочего;

- обосновать размер средств на оплату труда на основе оптимизации структуры выпускаемой продукции, реализуемых товаров.

Анализ фонда заработной платы должен завершаться разработкой рекомендаций по комплексному совершенствованию каждого из его элементов. Обоснованный для организации уровень заработной платы способствует повышению производительности труда.

С помощью оперативного анализа изучается абсолютное и относительное изменение фонда заработной платы, позволяющее выявить его экономию или перерасход. При анализе абсолютного изменения фонда заработной платы наиболее предпочтителен метод абсолютных разностей, применяемый в случаях, если исследуемый показатель рассматривается как произведение двух других. При анализе фонда заработной платы и его структурных составляющих используются зависимости вида:

$$\Phi ЗП = CZ \cdot Ч;$$

$$П = Пр \cdot Ч;$$

$$СЛ = СЛр \cdot Ч \text{ и т.д.},$$

где $Ч$ – численность работников;

$\Phi ЗП$, CZ – соответственно фонд заработной платы работников организации и средняя заработная плата одного работника;

$П$, $Пр$ – соответственно премиальные выплаты работников организации и средний размер премии на одного работника;

$СЛ$, $СЛр$ – соответственно социальные льготы и выплаты работникам организации и средний размер социальных льгот и выплат на одного работника.

Анализ абсолютного изменения фонда заработной платы работников и его элементов рекомендуется проводить по организации в целом и по ее структурным подразделениям, а также по всем категориям работников по следующей формуле:

$$\Delta \Phi ЗП = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_0.$$

Если рассматривать фонд оплаты труда работников как функцию двух переменных соответственно в анализируемом и базисном периодах, среднего размера оплаты труда на одного работника и среднесписочной численности, то при применении метода абсолютных разностей определяется изменение общего фонда оплаты труда работников за счет изменения заработной платы в расчете на одного работника ($\Phi ЗП_{сз}$) и изменение общего фонда заработной платы работников за счет изменения численности ($\Phi ЗП_{ч}$):

$$\Delta \Phi ЗП_{сз} = (CZ_1 - CZ_0) \cdot Ч_1;$$

$$\Delta \Phi ЗП_{ч} = (Ч_1 - Ч_0) \cdot CZ_0.$$

Контрольным расчетом в данном случае является:

$$\Delta \Phi ЗП_{сз} + \Delta \Phi ЗП_{ч} = \Delta \Phi ЗП.$$

Основными причинами отклонения анализируемой численности от базисной могут быть следующие:

- изменение объемов деятельности в связи с изменением конъюнктуры рынка;
- изменение номенклатуры выпускаемых изделий (реализуемых товаров), приводящее к изменению трудоемкости;
- нарушение штатной дисциплины, влекущее за собой необоснованное привлечение (сокращение) работников.

Основными причинами отклонения средней заработной платы являются:

- для работников-сдельщиков – изменение индивидуальной выработки, изменение сдельных систем оплаты труда, использование сверхурочной работы, изменение положения о премировании и т.п.;
- для работников-повременщиков – изменение отработанного времени, перетарификация персонала, изменение структуры дополнительных выплат, нарушение штатного расписания и т.п.

Планирование фонда заработной платы осуществляется чаще по основным статьям сметы фонда заработной платы.

Л.: [1], [8], [14].

Вопросы для обсуждения

1. Цель и задачи анализа фонда заработной платы.
2. Анализ состава и структуры фонда заработной платы.
3. Определение абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда заработной платы.
4. Показатели эффективности расходования фонда заработной платы.
5. Соотношение темпов роста производительности труда и среднего размера заработной платы.
6. Методика факторного анализа фонда заработной платы.
7. Многофакторная модель средней заработной платы.
8. Расчет влияния факторов на средний размер заработной платы.
9. Цель и задачи планирования фонда заработной платы.
10. Планирование расходов на оплату труда в составе затрат организации.
11. Планирование выплат из прибыли организации.
12. Пути и резервы совершенствования эффективности использования фонда заработной платы.

Примеры решения задач

Пример 1. Исходя из данных таблицы 14.1 произвести анализ расходов на оплату труда по торговле за отчетный год. В процессе анализа определить влияние следующих факторов на расходы по этой статье: изменение объема товарооборота, средней заработной платы и производительности труда.

Таблица 14.1 – Расчетные показатели

Показатели	Условные обозначения	План	Подстановки		Факт
			$\frac{T_1}{ПТ_0} \cdot CZ_0$	$\frac{T_1}{ПТ_1} \cdot CZ_0$	
1. Розничный товароборот, млн р.	T	14450	14570	14570	14570
2. Товароборот на одного работника, млн р.	$ПТ$	23,3	23,3	23,9	23,9
3. Среднегодовая заработная плата торговых работников, тыс. р.	CZ	1902	1902	1902	1928
4. Расходы на оплату труда торговых работников, млн р.	$РТ$	1179,57	1189,36	1159,5	1175,35

1. Следует определить сумму расходов на оплату труда торговых работников по плану и фактически за отчетный период, используя формулу

$$РТ = \frac{T_1}{ПТ_0} \cdot CZ_0,$$

где $РТ$ – расходы на оплату труда торговых работников, млн р.;

T_1 – розничный товароборот, млн р.;

$ПТ_0$ – товароборот на одного работника, млн р.;

CZ_0 – среднегодовая заработная плата торговых работников, тыс. р.

Сумма расходов на оплату труда торговых работников по плану составляет 1179,5 млн р., а фактически – 1175,35 млн р.:

$$РТ_{по\ плану} = \frac{14450}{23,3} \cdot 1902 = 1179,5 \text{ млн р.},$$

$$РТ_{фактически} = \frac{14570}{23,9} \cdot 1928 = 1175,35 \text{ млн р.}$$

2. Для расчета влияния факторов (изменение розничного товарооборота, производительности труда, среднего размера заработной платы) следует определить скорректированный размер расходов на оплату труда на каждый из факторов методом следующих цепных подстановок:

• Расходы на оплату труда, скорректированные на фактический розничный товароборот, определяются по формуле

$$РТ = \frac{T_1}{ПТ_0} \cdot CZ_0.$$

Сумма этих расходов составит 1189,36 млн р.

• Расходы на оплату труда, скорректированные на фактический розничный товароборот и производительность труда, определяются по формуле

$$PT = \frac{T_1}{PT_1} \cdot CZ_0.$$

Сумма этих расходов составит 1159,5 млн р.

3. Влияние розничного товарооборота составит $1189,36 - 1179,5 = +9,86$ млн р.

4. Влияние производительности труда работников составит $1159,5 - 1189,36 = -29,86$ млн р.

5. Влияние среднего размера заработной платы составит $1175,35 - 1159,5 = +15,85$ млн р.

6. Абсолютное отклонение расходов на оплату труда составит $1175,35 - 1179,5 = -4,15$ млн р.

7. Совокупное влияние факторов составит $+9,86 + (-29,86) + 15,85 = -4,15$ млн р.

Пример 2. Произвести анализ эффективности использования трудовых ресурсов торговой организации на основании данных таблицы 14.2.

Таблица 14.2 – Расчеты показателей эффективности использования трудовых ресурсов

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; –)
	первый	второй		
1. Рознич-ный товарооборот, млн р.	1320	1624	$\frac{1624}{1320} \cdot 100 = 123,03$	$1624 - 1320 = 304$
2. Среднесписочная численность работников, чел.	23	19	$\frac{19}{23} \cdot 100 = 82,61$	$19 - 23 = +4$
3. Расходы на оплату труда, млн р.	80	103	$\frac{103}{80} \cdot 100 = 128,75$	$103 - 80 = +23$
4. Средний размер заработной платы, р.	$\frac{80}{23} = 3,478$	$\frac{103}{19} = 5,421$	$\frac{5,421}{3,478} \cdot 100 = 155,87$	$5,421 - 3,478 = +1,95$
5. Производительность труда работников, млн р.	$\frac{1320}{23} = 57,391$	$\frac{1624}{19} = 85,473$	$\frac{85,473}{57,391} \cdot 100 = 148,93$	$85,473 - 57,391 = 28,09$

Рассчитать долю прироста розничного товарооборота за счет экстенсивных и интенсивных факторов. Указать основные направления повышения производительности труда работников торговой организации:

1. Рассчитать показатели производительности труда работников и средний размер заработной платы (см. расчет в таблице 14.2).

2. Определить показатели темпов роста и отклонения (см. расчет в таблице 14.2).

3. Рассчитать влияние на розничный товарооборот:

- численности работников по формуле

$$(C_1 - C_0) \cdot Pt_0 = (19 - 23)57,391 = -229,564 \text{ млн р.};$$

- производительности труда по формуле

$$(PT_1 - PT_0) \cdot C_1 = (85,473 - 57,391) \cdot 19 = 533,558 \text{ млн р.}$$

4. Отклонение розничного товарооборота (РТО) всего составляет $1624 - 1320 = 304$ млн р., в том числе за счет сокращения численности РТО снизился на 229,564 млн р., а прирост производительности труда работников способствовал росту РТО на 533,558 млн р.

5. Доля прироста РТО за счет производительности труда (интенсивного фактора) составила $533,558 : 304 \cdot 100 = 175,5\%$.

Задачи

Задача 14.1. На основании данных таблицы 14.3 дать оценку состава и структуры фонда заработной платы работников промышленности.

Таблица 14.3 – Структура фонда заработной платы работников промышленности

Показатели	Годы			Темп роста, % или отклонение (+; –)		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
1. Фонд заработной платы, всего, млн р.	3389,1	4453	5740,9			

В том числе:					
1.1. Расходы на оплату труда, млн р.:	3250,6	4295,5	5484,5		
в % к выручке от реализации					
удельный вес, %					
1.2. Выплаты из прибыли:					
сумма, млн р.					
в % к выручке от реализации					
удельный вес, %					
2. Выручка от реализации, млн р.	13992	16916	25248		

Задача 14.2. Провести анализ состава и структуры фонда заработной платы работников розничной торговли (таблица 14.4).

Таблица 14.4 – Структура фонда заработной платы по розничной торговле

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; –)
	первый	второй		
Фонд заработной платы, всего, млн р.	279,8	332,9	119,0	53,1
В том числе:				
1. Расходы на оплату труда, относимые на расходы от реализации, млн р.	233	290	124,5	57
1.1. Удельный вес, %	83,3	87,1	*	3,8
2. Выплаты из прибыли, млн р.	46,8	42,9	91,7	–3,9
2.1. Удельный вес, %	16,7	12,9	*	–3,8

Задача 14.3. На основании данных таблицы 14.5 дать оценку состава и структуры расходов на оплату труда в составе себестоимости производства продукции.

Таблица 14.5 – Состав расходов на оплату труда, относимых на себестоимость продукции

Показатели	Годы					Отклонение (+; –)			
	первый		второй		третий	третьего года к первому		третьего года ко второму	
	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	по удельному весу, %	по сумме, млн р.	по удельному весу, %	по сумме, млн р.
Расходы на оплату, относимые на себестоимость, всего,	3250,6		4295,5		5484,5				
В том числе:									
1. Заработная плата за выполненную работу и отработанное время:									
1.1. Заработная плата по тарифным ставкам и окладам	2300		2784,1		3502,9				
1.2. Заработная плата по сдельным расценкам	1643,8		1938		2329,2				
1.3. Заработная плата работников неспичного состава	649,3		839,8		1169,8				
2. Выплаты стимулирующего характера, включаемые в себестоимость	6,9		6,3		3,9				
3. Выплаты компенсирующего характера	543,9		990		1356,3				
4. Оплата за неотработанное время	143,3		167,1		167,1				
5. Другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы	261,4		353,9		457,4				
	2		0,4		0,8				

Задача 14.4. Оценить состав и структуру фонда заработной платы работников торговли на основании данных таблицы 14.6.

Таблица 14.6 – Состав фонда заработной платы работников торговли

Показатели	Годы				Отклонение (+; –)	
	первый		второй		сумма, млн р.	удельный вес, %
	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	удельный вес, %		
Фонд заработной платы, всего	279,8		332,9			
В том числе:						
1. Заработная плата за отработанное время:						
1.1. Заработная плата по тарифным ставкам и окладам	170,1		201,5			
1.2. Заработная плата работников неспичного	169,3		199,9			
	0,8		1,6			

состава						
2. Поощрительные выплаты:	85,1		108,6			
2.1. Надбавки и доплаты	0		23,3			
2.2. Премии и вознаграждения	49,5		54,2			
2.3. Единовременные вознаграждения	35,6		1,3			
2.4. Разовые выплаты материальной помощи	0		29,8			
3. Выплаты компенсирующего характера	7,4		3,7			
4. Оплата за неотработанное время	16,7		19,1			

Задача 14.5. На основании данных таблицы 14.7 провести анализ состава и структуры фонда заработной платы профессионально-квалификационному составу работников, а также по видам деятельности.

Таблица 14.7 – Структура фонда заработной платы по категориям персонала

Категория персонала	Годы						Отклонение по структуре (+; –)	
	первый		второй		третий			
	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	удельный вес, %	третьего года к первому	третьего года ко второму
1. Промышленно-производственный персонал, всего	3340,8		4394,4		5682,3			
В том числе:								
рабочие	2247,8		2997,7		3937,7			
служащие	1093		1396,7		1744,6			
Из них:								
руководители	663,6		828,9		1028,9			
специалисты	406,4		537,3		715,7			
2. Персонал неосновной деятельности:	41,4		52,3		54,7			
2.1. Общественное питание	25,3		33		42,4			
2.2. Жилищное хозяйство	9,2		11,2		3,3			
2.3. Здравоохранение	6,9		8,1		9			
3. Несписочный состав работников	6,9		6,3		3,9			
Итого	3389,1		4453		5740,9			

Задача 14.6. На основании данных таблицы 14.8 рассчитать показатели производительности и среднегодовой заработной платы. Оценить соотношение темпов роста. Выделить положительные и отрицательные стороны эффективности действующей системы оплаты труда. Разработать пути улучшения эффективности использования труда работников с учетом конечных результатов деятельности организации.

Таблица 14.8 – Производительность труда и средняя заработная плата работников промышленности

Показатели	Годы			Темп роста, %		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
1. Выручка от реализации продукции, млн р.	13992	16916	25248			
2. Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, млн р.	3250,6	4295,5	5484,5			
3. Среднесписочная численность работников, чел.	375	404	436			
4. Производительность труда, млн р.						
5. Среднегодовая заработная плата, млн р.						
6. Соотношение темпов роста производительности и среднего размера заработной платы работников						

Задача 14.7. На основании данных таблицы 14.9 оценить соотношение темпов роста производительности и заработной платы. Разработать пути улучшения эффективности использования труда работников с учетом увязки с конечными результатами деятельности организации.

Таблица 14.9 – Показатели по труду и заработной плате работников торговли

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; –)
	первый	второй		
Розничный товарооборот, млн р.	3518,2	4161,3		
Фонд заработной платы, млн р.	279,8	332,9		
Уровень фонда заработной платы, %				

Расходы на оплату труда, относимые на расходы на реализацию, млн р.	233	290		
Уровень расходов на оплату труда в составе расходов на реализацию товаров, %				
Удельный вес расходов на оплату труда в составе расходов на реализацию в фонде заработной платы, %				
Выплаты заработной платы за счет прибыли, млн р.	46,8	42,9		
Удельный вес выплат из прибыли в фонде заработной платы, %				
Среднесписочная численность работников торговли, чел.	49	51		
Среднегодовая заработная плата работников торговли, млн р.				
Производительность труда работников, млн р.				

Задача 14.8. Оценить соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда по торговле на основании данных таблицы 14.10.

Таблица 14.10 – Соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда по торговле

Показатели	Годы			Темп роста, %		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
1. Розничный товарооборот, млн р.	30231	35814	47913			
2. Фонд заработной платы персонала, основного вида деятельности, млн р.	1938,5	2431,9	3366,9			
3. Среднесписочная численность персонала, основного вида деятельности, чел.	357	360	366			
4. Производительность труда, млн р.						
5. Среднегодовая заработная плата, млн р.						
6. Коэффициент опережения (соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы)						

Задача 14.9. Исходя из данных таблицы 14.11 провести анализ показателей по труду и заработной плате и определить влияние изменения розничного товарооборота, производительности труда и средней заработной платы на размер фонда заработной платы работников торговли.

Таблица 14.11 – Влияние изменения розничного товарооборота, производительности труда и средней заработной платы на размер фонда заработной платы работников торговли

Показатели	Условные обозначения	Годы		Подстановки		
		2007	2008	$\frac{T_1 \cdot C_{30}}{Пm_0}$	$\frac{T_1 \cdot C_{30}}{Пm_1}$	$\frac{T_1 \cdot C_{31}}{Пm_1}$
1. Розничный товарооборот, млн р.	T	35814	47913			
2. Производительность труда, млн р.	$ПТ$	99,48	130,91			
3. Средняя заработная плата, млн р.	$CЗ$	6,76	9,20			
4. Фонд заработной платы, млн р.	$ФЗП$	2431,9	3366,9			

Задача 14.10. На основании данных таблицы 14.12 определить влияние показателей использования рабочего времени на расходы по оплате труда, относимые на себестоимость.

Таблица 14.12 – Показатели для расчета влияния показателей использования рабочего времени на расходы по оплате труда, относимые на себестоимость

Показатели	Годы		Отклонение (+; -)
	первый	второй	
1. Среднесписочная численность работников, чел.	404	436	
2. Количество отработанных дней 1 работником	239	236	
3. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,86	7,73	
4. Среднечасовая заработная плата одного работника, тыс. р.	5,660	6,895	
5. Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, млн р.	4295,5	5484,5	

Задача 14.11. На основании данных таблицы 14.13 определить влияния на расходы по оплате труда выручки от реализации, производительности труда и среднегодовой заработной платы работников промышленности.

Таблица 14.13. Показатели для расчета влияния на расходы по оплате труда выручки от реализации, производительности труда и среднегодовой заработной платы работников завода

Показатели	Годы		Отклонение (+; -)
	первый	второй	
1. Выручка от реализации, млн р.	16916	25248	

2. Объем производства, млн р.	17070	25081	
3. Среднесписочная численность работников, чел.	404	436	
4. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	396	430	
5. Производительность труда:			
в целом по заводу, млн р.	41,87	57,91	
промышленно-производственного персонала, млн р.	43,11	58,33	
6. Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, млн р.:			
в целом по заводу, млн р.	4295,5	5484,5	
по основному виду деятельности, млн р.	3969	5798	
7. Среднегодовая заработная плата, млн р.:			
в целом по заводу, млн р.	10,63	12,58	
по основному виду деятельности, млн р.	10,02	13,48	

Задача 14.12. На основании данных таблицы 14.14 определить влияние факторов, связанных с эффективностью использования трудовых ресурсов торговой организации.

Таблица 14.14 – Влияние факторов, связанных с эффективностью использования трудовых ресурсов торговой организации

Показатели	Годы		Отклонение (+; –)			
	первый	второй	всего	в том числе за счет изменения		
				товарооборота	производительности труда	среднегодовой заработной платы
1. Розничный товароборот, млн р.	3518,2	4161,3		×	×	×
2. Численность торговых работников, чел.	49	51		×	×	×
3. Производительность труда торговых работников, млн р.	71,80	81,59		×	×	×
4. Среднегодовая заработная плата торговых работников, млн р.	5,71	6,53		×	×	×
5. Фонд заработной платы, млн р.	279,8	332,9				

Задача 14.13. На основании данных таблиц 14.15–14.18 провести анализ показателей по труду и заработной плате работников торговли. Сделать пояснительную записку об эффективности использования труда работников и фонда заработной платы. Наметить пути и обосновать резервы улучшения показателей по труду и заработной плате.

Таблица 14.15 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы работников торговли

Показатели	Годы			Отклонение (+; –)		Темп роста, %	
	первый	второй	третий	третьего года от первого	третьего года от второго	третьего года к первому	третьего года ко второму
1. Розничный товароборот, млн р.	30231	35814	47913	17682	12099	158,5	133,8
2. Прибыль (убыток) от реализации, млн р.	240	43	535	295	492	222,9	1244,2
3. Фонд заработной платы:							
сумма, млн р.	1938,5	2431,9	3366,9	1428,4	935	173,7	138,4
в % к товарообороту	6,41	6,79	7,03	0,61	0,24	109,6	103,5
4. Среднесписочная численность работников торговли, чел.	357	360	366	9	6	102,5	101,7
5. Товароборот на один рубль фонда заработной платы, р.	15,60	14,73	14,23	–1,36	–0,50	91,3	96,6
6. Прибыль на один рубль фонда заработной платы, р.	0,12	0,02	0,16	0,04	0,14	128,3	898,7
7. Фонд заработной платы на одного работника, млн р.	5,43	6,76	9,20	3,77	2,44	169,4	136,2
8. Товароборот на одного работника, млн р.	84,68	99,48	130,91	46,23	31,43	154,6	131,6
9. Прибыль на одного работника, млн р.	0,67	0,12	1,46	0,79	1,34	217,4	1223,8
10. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы	1,39	0,51	1,50	0,11	0,99	108,2	294,7

Таблицы 14.16 – Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы по торговле

Коэффициенты	Расчет	Величина
--------------	--------	----------

1. Отношение индекса товарооборота к индексу фонда заработной платы	1,338 : 1,384	0,967
2. Отношение индекса прибыли к индексу фонда заработной платы	12,442 : 1,384	8,99
3. Отношение индекса производительности труда к индексу фонда заработной платы	1,316 : 1,384	0,951
4. Отношение индекса производительности труда к индексу средней заработной платы	1,316 : 1,362	0,966
5. Отношение индекса прибыли на 1 работника к индексу фонда заработной платы	12,238 : 1,384	8,842
6. Отношение индекса прибыли на 1 работника к индексу средней заработной платы	12,238 : 1,362	8,985
7. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу численности работников	1,384 : 1,017	1,361

Таблица 14.17 – Влияние факторов на показатели стимулирования розничного товарооборота и прибыли по торговле

Показатели	Условный показатель стимулирования	Годы		Отклонение (+; –) (гр. 4 – гр. 3)	За счет изменения		
		первый	второй		розничного товарооборота (гр. 2 – гр. 3)	прибыли (гр. 2 – гр. 3)	фонда заработной платы (гр. 4 – гр. 2)
1	2	3	4	5	6	7	8
Розничный товароборот на рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования товарооборота), р.	19,7	14,73	14,23	– 0,5	+4,97		–5,47
Прибыль на рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования прибыли), р.	0,22	0,02	0,16	+0,14		+0,02	– 0,06

Таблица 14.18 – Влияние факторов на показатели стимулирования материальной заинтересованности работников розничной торговли

Показатели	Условный показатель стимулирования	Годы		Отклонение (+; –) (гр. 4 – гр. 3)	За счет изменения	
		первый	второй		фонда заработной платы (гр. 2 – гр. 3)	численности работников (гр. 4 – гр. 2)
1	2	3	4	5	6	7
Фонд заработной платы на 1 работника (средняя заработная плата), млн р.	9,35	6,76	9,20	+2,44	+2,59	– 0,15

Задача 14.14. Провести анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы работников торговли исходя из данных таблицы 14.19.

Таблица 14.19 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы работников торговли

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; –)
	первый	второй		
1. Розничный товароборот, млн р.	3518,2	4161,3		
2. Прибыль (убыток) от реализации, млн р.	159,3	153,3		
3. Фонд заработной платы:				
сумма, млн р.	279,8	332,9		
в % к товарообороту	7,95	8,00		
4. Среднесписочная численность работников торговли, чел.	49	51		
5. Товароборот на рубль фонда заработной платы, р.				
6. Прибыль на рубль фонда заработной платы, р.				
7. Фонд заработной платы на одного работника, млн р.				
8. Товароборот на одного работника, млн р.				
9. Прибыль на одного работника, млн р.				
10. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы				

Задача 14.15. На основании данных таблицы 14.20 рассчитать показатели эффективности расходов на оплату труда работников промышленности. Сделать выводы. Разработать рекомендации по улучшению эффективности оплаты труда в промышленности.

Таблица 14.20 – Показатели эффективности расходов на оплату труда работников промышленности

Показатели	Годы	Темп роста, % или отклонение (+; –)
------------	------	-------------------------------------

	первый	второй	третий	третьего года к первому	третьего года ко второму
Объем производства продукции, млн р.	14161	17070	25081	177,1	146,9
Выручка от реализации, млн р.	13992	16916	25248	180,4	149,3
Прибыль (убыток) от реализации, млн р.	823	858	1963	238,5	228,8
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, млн р.	3220	3969	5798	180,1	146,1
Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, всего, чел.	367	396	430	117,2	108,6
В том числе рабочих, чел.	275	302	329	119,6	108,9
Производство продукции на рубль расходов на оплату труда, р.					
Выручка на рубль расходов на оплату труда, р.					
Прибыль на рубль расходов на оплату труда, р.					

Окончание таблицы 14.20

Показатели	Годы			Темп роста, % или отклонение (+; –)	
	первый	второй	третий	третьего года к первому	третьего года ко второму
Среднегодовая заработная плата промышленно-производственного персонала, млн р.					
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %					
Производительность труда промышленно-производственного персонала, млн р.					
Производительность труда рабочих, млн р.					

Рассчитать коэффициенты использования расходов на оплату труда работников промышленности. Данные внести в таблицу 14.21.

Таблица 14.21 – Коэффициенты эффективности использования расходов на оплату труда работников промышленности

Коэффициенты	Расчет	Величина
1. Отношение индекса объема производства продукции к индексу расходов на оплату труда		
2. Отношение индекса прибыли к индексу расходов на оплату труда		
3. Отношение индекса производительности труда к индексу расходов на оплату труда		
4. Отношение индекса производительности труда к индексу средней заработной платы		
5. Отношение индекса прибыли на 1 работника к индексу расходов на оплату труда		
6. Отношение индекса прибыли на 1 работника к индексу средней заработной платы		
7. Отношение индекса расходов на оплату труда к индексу численности работников		

Задача 14.16. На основании данных таблицы 14.22 дать оценку изменения среднего размера заработной платы. Разработать пути, направленные на совершенствование стимулирования труда работников.

Таблица 14.22 – Данные об оплате труда работников торговли

Показатели	Годы			Темп роста, %	
	первый	второй	третий	третьего года к первому	третьего года ко второму
Розничный товарооборот, млн р.	1230	1350	1420		
Фонд заработной платы, млн р.	50	55	68		
Доход от реализации, млн р.	210	240	280		
Расходы на реализацию без расходов на оплату труда, млн р.	140	160	195		
Среднесписочная численность работников, чел.	26	24	20		

В процессе анализа использовать многофакторную модель зависимости показателей, влияющих на средний размер заработной платы, и рассчитать их влияние.

$$СЗП = \frac{\PhiЗП}{ЧП} \cdot \frac{ЧП}{Д} \cdot \frac{Д}{ТО} \cdot \frac{ТО}{Ч},$$

где $СЗП$ – средний размер заработной платы, р.

$\PhiЗП$ – фонд заработной платы, р.;

$ЧП$ – чистая продукция, р.;

$Д$ – доход от реализации продукции, р.;

$ТО$ – розничный товарооборот, р.;

$Ч$ – среднесписочная численность работников, чел.

Задача 14.17. На основании данных таблицы 14.23 определить планируемый фонд заработной платы работников аппарата управления торговой организации на основании штатного расписания.

Таблица 14.23 – Планирование фонда заработной платы

Наименование должности	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Оклад, р.	Доплата за стаж			Сумма заработной платы, р.
				Стаж, лет	Размер, %	Сумма, р.	
Директор				15			
Заместитель директора				11			
Главный бухгалтер				14			
Бухгалтер				9			
Ведущий экономист				7			
Инженер				12			
Товаровед				13			

Списочная численность работников организации на конец года составила 128 человек. Условия для премирования работников выполнены, размер премии установлен 25%. Учесть действующий размер тарифной ставки первого разряда.

Задача 14.18. Установить планируемый фонд заработной платы по сдельным расценкам для работников торгово-оперативного персонала исходя из данных таблицы 14.24.

Таблица 14.24 – Планирование фонда заработной платы

Тип магазина	Производительность труда торгово-оперативного персонала, млн р.	Количество магазинов, ед.	Расценка, в % к обороту	Товарооборот за месяц, млн р.	Фонд заработной платы за месяц, млн р.
Товары повседневного спроса	До 18	7	2,3	183,7	
	От 18 до 25	5	2,4	184,6	
	Свыше 25	4	2,7	245,3	
Стройматериалы	До 19	2	2,0	142,9	
	Свыше 19	3	2,2	159,4	
Хозтовары	Свыше 16	2	2,4	167,2	

Задача 14.19. Обосновать размер должностного оклада специалиста на основании следующих данных:

- тарифная ставка первого разряда – 130000 р.;
- тарифный разряд – 12;
- тарифный коэффициент – 2,84;
- коэффициент повышения тарифного оклада по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям установлен в размере 1,2.

В организации установлены следующие повышения:

- за наличие квалификационной категории – 15%;
- за сложность и ответственность выполняемых работ – 10%;
- за проведение мероприятий по нормированию труда – 25%.

Премия выплачивается за обеспечение нормативного значения коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами, обеспечение уровня рентабельности.

Задача 14.20. Обосновать размер сдельной расценки для оплаты труда бригады продавцов и рассчитать планируемую сумму заработной платы на основании следующих данных:

1. В магазине «Товары повседневного спроса» работают 3 продавца IV, V и VI категорий.
2. Планируемый розничный товарооборот ожидается в размере 57,9 млн р.

3. Работник V категории отработал 23 дня из 26 рабочих дней.
4. Работник VI категории выполняет функции заведующего магазина.
5. Стаж работы работника IV категории – 7 лет, V категории – 4 года, VI категории – 11 лет.
6. Ожидается выполнение условий премирования.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Владимирова, Л. П.** Экономика труда : учеб. пособие / Л. П. Владимирова. – М. : Дашков и К°, 2000. – 220 с.
2. **Горелов, Н. А.** Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие / Н. А. Горелов. – М. : Высш. шк., 1989. – 207 с.
3. **Громыко, Н. А.** Оценка трудового потенциала Республики Беларусь // Бел. экономика: анализ, прогноз, регулирование / Н. А. Громыко. – 2004. – № 6. – С. 17–23.
4. **Колосницына, М. Г.** Экономика труда / М. Г. Колосницына. – М. : Магистр, 1998. – 240 с.
5. **О разработке** национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 июня 2003 г. № 863 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
6. **Концепция** профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных // Сборник нормативно-пра-вовых актов о занятости населения Республики Беларусь. – Минск : АЛГОРИТМ, 2001. – С. 90–97.
7. **Лебедева, С. Н.** Совершенствование анализа производительности труда работников торговли потребительской кооперации : тексты лекций / С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. – Гомель: ГКИ, 1998. – 36 с.
8. **Лебедева, С. Н.** Экономика и организация труда : учеб. / С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. – Минск : Мисанта, 2002. – 166 с.
9. **Организация** труда : учеб. / Т. В. Емельянова [и др.] ; под общ. ред. Л. В. Мисниковой. – Минск : Высш. шк., 2004. – 302 с.
10. **Об утверждении** рекомендаций по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности труда) в коммерческих организациях : утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 дек. 2003 г. № 163 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2009.
11. **Рощин, С. Ю.** Экономика труда: экономическая теория : учеб. пособие / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФА-М, 2001. – 400 с.
12. **Трудовое** право : учеб. / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Алмафея, 2002. – 672 с.
13. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : офиц. изд. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 1999. – 192 с.
14. **Экономика** труда и социально-трудовые отношения : учеб. для вузов / под. ред. Г. Г. Меликьяна [и др.]. – М. : ЧеРо, 1996. – 623 с.
15. **Экономика** труда и социально-трудовые отношения : учеб. для вузов / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова [и др.]. – М. : ЭКЗАМЕН, 2003. – 736 с.
16. **Инструкция** о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей : утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 апр. 2010 г. № 60 // Экон. газ. – 2010. – № 36. – С. 2. – Прил. «Информбанк».

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Краткое изложение тем курса, вопросы для обсуждения, задачи	4
Тема 1. Введение	4
Тема 2. Особенности труда как объекта исследования и изучения	6
Тема 3. Кадры организации и рынок труда	15
Тема 4. Производительность и эффективность труда	28
Тема 5. Факторы изменения производительности труда и резервы	

ее повышения	29
Тема 6. Заработная плата как основной материальный стимул	36
Тема 7. Тарифная система заработной платы	38
Тема 8. Формы и системы заработной платы	45
Тема 9. Премирование работников организации	53
Тема 10. Надбавки и доплаты к заработной плате	58
Тема 11. Зарубежный опыт организации заработной платы	64
Тема 12. Анализ и планирование численности персонала и рабочего времени	66
Тема 13. Анализ и планирование роста производительности труда ..	83
Тема 14. Анализ и планирование фонда заработной платы работников	89
Список рекомендуемой литературы	110

Учебное издание

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Пособие

**для студентов специальностей 1-25 01 07
«Экономика и управление на предприятии»
и 1-26 02 02 «Менеджмент»**

Авторы-составители:

Гасанова Татьяна Владимировна

Мисникова Людмила Васильевна

Сыроед Тамара Николаевна и др.

Редактор В. В. Суздальова

Технический редактор Н. Н. Короедова

Компьютерная верстка И. А. Козлова

Подписано в печать 01.10.2010. Бумага типографская № 1.

Формат 60 × 84 ¹/₁₆. Гарнитура Таймс. Ризография.

Усл. печ. л. 6,51. Уч.-изд. л. 7,23. Тираж 205 экз.

Заказ №

Учреждение образования

«Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации».

246029, г. Гомель, просп. Октября, 50.

ЛИ № 02330/0494302 от 04.03.2009 г.

Отпечатано в учреждении образования

«Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации».

246029, г. Гомель, просп. Октября, 50.